



**O REGIME JURÍDICO DA MOBILIDADE GEOGRÁFICA  
DO TRABALHADOR EM PORTUGAL. UMA ANÁLISE  
CRÍTICA À LUZ DO DIREITO ESPANHOL**

Tiago Pimenta Fernandes

Santiago de Compostela

2015



## TESE DE DOUTORAMENTO

# **O REGIME JURÍDICO DA MOBILIDADE GEOGRÁFICA DO TRABALHADOR EM PORTUGAL. UMA ANÁLISE CRÍTICA À LUZ DO DIREITO ESPANHOL**

Ass. \_\_\_\_\_

Tiago Pimenta Fernandes

Departamento de Direito Mercantil e do Trabalho / Programa de Doutoramento em  
Direito Privado: Perspetiva Autonómica, Estatal e Europeia

Faculdade de Direito da Universidade de Santiago Compostela

Santiago de Compostela

2015



## AGRADECIMENTOS

Quando a gratidão é muita, são poucas as palavras para o demonstrar. Ainda assim, gostaria de particularizar um agradecimento sucinto aos que contribuíram, de um modo mais próximo, para o encerrar do longo período de aprendizagem que percorri na elaboração da presente investigação.

À Doutora Lourdes Mella Méndez, a minha profunda gratidão pela orientação deste trabalho, pela sua sapiência, perspetivas, apoio e sugestões, que contribuíram, decisivamente, para a concretização do mesmo. Acima de tudo, muito obrigado pelo profissionalismo, pela sincera amizade e pela total disponibilidade que sempre revelou para comigo, mesmo à distância. O seu apoio foi determinante na elaboração desta Tese.

Ao Doutor Raul Guichard, muito agradeço o convite honroso que me dirigiu para ingressar no corpo docente do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, uma experiência que marcou o início da minha experiência no ensino e que muito tem contribuído para o enriquecimento da minha formação académica, científica e humana. Ao ISCAP, agradeço ainda a oportunidade de realização de um sonho.

À Doutora Deolinda Aparício Meira, expresso o meu profundo agradecimento pelo constante apoio e incentivo à conclusão deste trabalho, que muito estimularam o meu desejo de querer, sempre, saber mais e a vontade constante de querer fazer melhor. Agradeço também a oportunidade que me deu de participar em várias revistas e em Projetos de Investigação de elevado valor científico, e reconheço, com gratidão, não só a confiança que em mim depositou, mas também o sentido de responsabilidade que me soube inculcar em todos esses momentos.

Aos meus Pais, uma palavra muito terna pelo estímulo, apoio e fé que sempre me demonstraram. Agradeço-lhes os valores e princípios que me souberam inculcar e que contribuíram para a construção da pessoa que hoje sou.

Aos meus amigos, em especial aos que me ouviram e seguiram de perto ao longo desta jornada. Muito obrigado por todo o ânimo e companheirismo, que se revelaram essenciais na realização desta Tese e que permitiram que cada dia fosse encarado com particular motivação.

À Mariana, pelo amor que me dedica diariamente, endereço uma palavra muito especial. Agradeço o incondicional apoio, afeto, infinita paciência e constância com que suportou as necessárias ausências e abstrações, e a confiança apaziguadora que sempre depositou na finalização deste projeto. Talvez sem o saber, foste sempre a minha mais atenta e espontânea professora e a mais incansável animadora de espírito.

Por fim, ao meu filho, Rodrigo, sem dúvida a minha maior motivação no encerramento deste ciclo, a quem dedico este trabalho.



## ÍNDICE

Resumen .....	10
Abreviaturas e siglas utilizadas .....	17
Introdução e objeto de estudo .....	22

## **CAPÍTULO PRIMEIRO. A MOBILIDADE GEOGRÁFICA E O DIREITO DO TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONFIGURAÇÃO GERAL..... 31**

I. GÊNESE HISTÓRICO-LEGISLATIVA DA FIGURA.....	31
1. As primeiras referências legais à alteração do local de trabalho .....	31
2. A consagração da mobilidade geográfica no Código do Trabalho .....	35
3. A consolidação da figura. Do Código de 2003 à atualidade .....	38
II. MOBILIDADE GEOGRÁFICA E FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO .....	44
III. MOBILIDADE GEOGRÁFICA E OS PODERES DO EMPREGADOR .....	47
1. A mobilidade geográfica como manifestação do poder directivo ordinário do empregador .....	47
2. Mobilidade geográfica e <i>ius variandi</i> empresarial .....	57
3. A mobilidade geográfica como modificação essencial do conteúdo do contrato .....	62
IV. MOBILIDADE GEOGRÁFICA E DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR .....	68
V. A MOBILIDADE GEOGRÁFICA COMO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHADOR .....	74

VI. O ATUAL MODELO PORTUGUÊS DE MOBILIDADE GEOGRÁFICA EM CONFRONTO COM O ESPANHOL: VALORAÇÃO COMPARATIVA.....	77
---	----

## **CAPÍTULO SEGUNDO. A TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR POR INICIATIVA DO EMPREGADOR E POR CAUSAS EMPRESARIAIS..... 83**

I. A TRANSFERÊNCIA. DELIMITAÇÃO CONCEPTUAL E CARACTERIZAÇÃO .....	83
1. Noção de transferência.....	83
1.1. Conceito.....	83
1.2. Notas caracterizadoras.....	85
2. Tipos de transferência .....	90
2.1. Transferência temporária <i>versus</i> definitiva .....	90
2.1.1. O critério da temporariedade .....	92
2.1.2. A possibilidade de prorrogação da medida.....	95
2.2. Transferência individual <i>versus</i> coletiva .....	96
3. Requisitos legais .....	109
3.1. Do ponto de vista do empregador: causalidade e justificação da transferência.....	109
3.1.1. Interesse empresarial <i>versus</i> «razones económicas, técnicas, organizativas o de producción» e «contrataciones referidas a la actividad empresarial».....	109
3.1.2. A mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento no sistema português.....	124
3.2. Do ponto de vista do trabalhador: ausência de prejuízo sério <i>versus</i> «cambio de residencia» e «residencia fuera del domicilio habitual».....	128
3.2.1. O conceito de prejuízo sério .....	128
3.2.1.1. Considerações gerais.....	128
3.2.1.2. O tratamento doutrinal e jurisprudencial do conceito. Sua concretização na negociação coletiva.....	131
3.2.2. O «cambio de residencia» e a «residencia fuera del domicilio habitual» no sistema espanhol .....	144

II. O PROCEDIMENTO DE IMPOSIÇÃO DA MEDIDA.....	160
1. A notificação da transferência.....	160
1.1. Destinatários: o trabalhador afetado. A eventual extensão a outros sujeitos.....	160
1.2. Forma escrita e pré-aviso da comunicação.....	165
1.3. Conteúdo da comunicação. O dever de fundamentação.....	170
2. A fase de consulta dos representantes dos trabalhadores.....	177
2.1. Breve análise do modelo espanhol.....	177
2.2. Valoração crítica sobre a criação de uma fase similar no Direito português .....	179
3. O recurso a procedimentos de mediação e de arbitragem.....	195
III. A REACÇÃO DO TRABALHADOR À ORDEM DE TRANSFERÊNCIA .....	199
1. A aceitação .....	199
1.1. Forma da aceitação.....	199
1.2. Efeitos económicos .....	202
1.2.1. O pagamento de despesas no sistema português .....	202
1.2.2. A «compensación por gastos» no sistema espanhol .....	213
1.3. Efeitos laborais adicionais: a concessão de licenças ao trabalhador mobilizado .....	223
2. A impugnação da decisão.....	226
2.1. <i>Ius resistentiae</i> versus «ejecutividad del traslado» .....	226
2.2. O procedimento de impugnação .....	232
2.2.1. Considerações gerais .....	233
2.2.2. Partes.....	238
2.2.3. Tramitação .....	241
2.2.4. Sentença.....	247
2.3. Um olhar sobre a oportunidade da consagração no Direito português de um processo similar ao de «conflictos colectivos» espanhol .....	256
3. A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.....	259
3.1. Possíveis vias legais .....	259
3.1.1. A resolução <i>ex art.</i> 194.5 CT .....	261
3.1.2. A resolução <i>ex art.</i> 394.3.b) CT .....	271

3.2. Ónus da prova do prejuízo sério .....	275
<b>IV. REGIME DE PREFERÊNCIAS LEGAIS E CONVENCIONAIS NA TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR .....</b>	<b>281</b>
1. A inexistência de um direito do consorte no sistema português.....	281
2. A prioridade de permanência dos representantes legais dos trabalhadores .	286
3. Regime de preferências na negociação coletiva .....	294

## **CAPÍTULO TERCEIRO. A TRANSFERÊNCIA COMO DIREITO DO TRABALHADOR ..... 301**

<b>I. O DIREITO À TRANSFERÊNCIA DAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....</b>	<b>301</b>
1. Conceito de vítima de violência doméstica.....	303
2. Pressupostos da mobilidade geográfica da vítima de violência .....	307
2.1. A acreditação do estatuto de vítima .....	307
2.2. Abandono da casa de morada de família.....	310
2.3. A existência de vaga.....	312
2.4. A obrigação de reserva do posto de origem.....	316
<b>II. A EXTENSÃO DO DIREITO A OUTROS SUJEITOS. O CASO ESPANHOL DAS VÍTIMAS DE TERRORISMO.....</b>	<b>322</b>
<b>III. O DIREITO À TRANSFERÊNCIA POR MOTIVO DE SAÚDE DO TRABALHADOR .....</b>	<b>328</b>

## **CAPÍTULO QUARTO. OUTROS TIPOS DE TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR ..... 332**

<b>I. MOBILIDADE E CONTRATO DE TRABALHO.....</b>	<b>332</b>
1. Considerações gerais.....	332
2. A fixação ampla do local de trabalho. O caso dos trabalhadores de «centros móveis o itinerantes» no sistema espanhol.....	336

3.	Cláusulas de mobilidade geográfica .....	349
3.1.	Noção e significado .....	349
3.2.	Vias de controlo possíveis .....	351
4.	Permutas .....	366
II.	A TRANSFERÊNCIA POR MOTIVOS DISCIPLINARES .....	368
III.	A TRANSFERÊNCIA EM CONTEXTO DE INSOLVÊNCIA DO EMPREGADOR .....	374
	Conclusões .....	379
	Bibliografia .....	390



## Resumen

*El régimen jurídico de la movilidad geográfica del trabajador en Portugal. Un análisis crítico a la luz del Derecho español*, pretende llevar a cabo un estudio riguroso de una de las principales vicisitudes de la relación jurídico-laboral: la movilidad geográfica del trabajador, a través de la cual se efectúa la modificación del lugar de trabajo de éste. En esta Tesis doctoral se realiza un examen comparativo y crítico de esta realidad, teniendo en cuenta la actual regulación en los ordenamientos jurídicos portugués y español. Con todo, es necesario subrayar ya que el objetivo no consiste en estudiar la figura de la movilidad laboral con la misma intensidad y profundidad en los dos referidos ordenamientos, sino en prestar especial atención al Derecho portugués, aunque con permanente referencia al sistema español.

Se analiza, por lo tanto, el concepto de transferencia o, más bien, movilidad del trabajador, al que corresponde la figura del "traslado" o del "desplazamiento" en el ordenamiento español, según aquélla sea definitiva o temporal. En el transcurso de la relación laboral, se considera que la modificación del lugar de la prestación laboral puede ocurrir tanto por iniciativa del empleador (al esgrimir un poder que le permite alterar el *locus executionis* de forma unilateral) como del propio trabajador (también él investido de un verdadero derecho a ser transferido, tal y como hoy se le reconoce en Portugal y España), o, inclusive, por el mutuo acuerdo o como resultado de una sanción disciplinaria. Por ello, se abordarán los diversos problemas que presenta la movilidad del trabajador, tanto a nivel sustantivo como procedimental.

Intrínsecamente relacionada con el fenómeno de la flexibilización del Derecho del Trabajo, la figura de la movilidad geográfica del trabajador se explica, tradicionalmente, como la atribución al empleador de un poder que le permite gestionar más flexiblemente sus recursos humanos, para adaptarlos a las necesidades del mercado y, así, promover la competitividad de la empresa. Debido a ello, los legisladores ibéricos han optado por conceder a los respectivos empresarios un conjunto de instrumentos legales destinados a favorecer la racionalización de la mano de obra y una organización del trabajo según sus actuales necesidades, entre las que se encuentra la facultad de movilizar a los trabajadores dentro de la propia empresa. Por otro lado, la posible modificación del lugar de trabajo del empleado por iniciativa unilateral del



empleador genera cuestiones obvias con relación a su eventual compatibilización con algunos de los derechos fundamentales del primero, consagrados en las Constituciones de ambos países.

Por ese motivo, se considera insoslayable una referencia a las dos mencionadas dimensiones del fenómeno, que ocupa la parte introductoria de nuestro estudio. Además, se incluye un análisis histórico-legislativo del régimen de la movilidad geográfica en ambos sistemas, intentando señalar las diferentes configuraciones que los respectivos legisladores han atribuido a esta figura a lo largo del tiempo, con el objetivo de lograr una mejor comprensión de las actuales soluciones. Asimismo, se busca situar el fenómeno de la movilidad del trabajador dentro del contexto de las potestades legalmente reconocidos al empleador, tales como su poder de dirección y el consabido *ius variandi* empresarial, completándose ese análisis con una necesaria referencia a la importancia que ambos ordenamientos jurídicos le reconocen al lugar de trabajo como elemento fundamental del contrato de trabajo.

El punto de partida del estudio de este régimen se halla, como es natural, en la delimitación del concepto de transferencia (más exactamente, movilidad geográfica en derecho español), por oposición a otras figuras próximas, pero excluidas de aquél (tales como la cesión de la posición contractual del empresario o, en el caso específico portugués, la cesión ocasional del trabajador). Una vez realizada tal distinción, se procede a un estudio detallado de las principales características de esta institución en los ordenamientos jurídicos portugués y español, subrayando tanto los rasgos comunes como los específicos que las distinguen.

El recurso a la movilidad geográfica del trabajador supone una ruptura del carácter bilateral y sinalagmático del contrato de trabajo, que se suele identificar como el reconocimiento de una facultad del empleador para alterar la configuración inicial de la prestación laboral, al amparo de su poder de dirección. Sin embargo, se trata de una facultad que no se admite en términos absolutos, sino que debe utilizarse de acuerdo con determinados requisitos legales, sustantivos y procedimentales, destinados a acotar las amplias facultades decisorias del empresario en este ámbito. Por una parte, la adopción de medidas de transferencia queda sujeta a la existencia de causas habilitantes relacionadas con las necesidades objetivas de la empresa, que justifiquen la movilización de uno o más trabajadores a otro establecimiento de la misma. Con relación a este punto, mientras que en Portugal el art. 194 CT invoca un "interés

empresarial", en España el legislador condiciona el traslado y el desplazamiento de los trabajadores a la comprobación de "razones económicas, técnicas, organizativas o de producción", así como, en el primer caso, a la existencia de "contrataciones referidas a la actividad empresarial". Se trata, en todo caso, de conceptos jurídicos indeterminados, cuya concretización doctrinal y jurisprudencial merece atención en este estudio. Por otra parte, ninguna de las soluciones legales analizadas menosprecia la esencialidad de tal decisión en lo que respecta al trabajador, ya que el legislador portugués solo permite la transferencia cuando no le cause a éste "serio perjuicio", mientras que el régimen español permite al trabajador recurrir al mecanismo de salvaguarda previsto en el art. 40 ET, siempre que la medida de transferencia le obligue a un cambio de domicilio (si es definitiva) o a residir fuera de su domicilio habitual (si provisoria). También, en este caso, estamos ante conceptos jurídicos imprecisos, que dejan margen para una cierta libertad de interpretación, lo cual no podía dejar de ser contemplado en este trabajo.

Con respecto a la movilidad del trabajador por iniciativa del empresario y causas empresariales, se señala la necesaria distinción entre transferencia definitiva y temporal, así como entre individual y colectiva, pese a que no sean los mismos los criterios utilizados en Portugal y España. En todos estos tipos de movilidad, se analizó el proceso de transferencia del trabajador a partir del momento en que éste (o sus representantes legales, en el caso de España) recibe la notificación inicial de tal decisión, hasta su aceptación de la medida y consecuente incorporación al nuevo lugar de trabajo, incluyendo el pago de una compensación por los gastos generados durante el proceso. Sobre este punto, se observa que el régimen portugués obliga al empleador a pagar los gastos derivados del desplazamiento y cambio de domicilio, o alojamiento en el caso de movilidad temporal, mientras que el legislador español menciona una "compensación por gastos"; en ambos casos, se trata de conceptos y valores que reciben gran atención por parte de la doctrina y la jurisprudencia de los dos países. Nos ocupamos, asimismo, de las formalidades de esa notificación de transferencia, sin perder de vista el derecho que tiene el sujeto afectado de recibir las debidas informaciones y aclaraciones acerca de los detalles de su transferencia. El Código portugués es claro al exigir la notificación escrita, mientras que el español omite este punto, si bien la gran mayoría de la doctrina defiende -con razón- la fundamental importancia de esa formalidad. Del mismo modo, aunque el régimen portugués especifica la necesidad de un contenido mínimo de información y de un deber de fundamentación de esa notificación de transferencia, el

español no incluye tales obligaciones, lo cual no ha impedido que la doctrina española admita, de forma unánime, que la notificación en cuestión debe contener información suficiente, de acuerdo con el principio de buena fe, para que no se reduzca a una mera formalidad.

Además de la notificación obligatoria a los representantes de los trabajadores, el legislador español consagró un requisito formal para el caso exclusivo del traslado colectivo, según el cual el empresario debe observar un procedimiento de consulta a los representantes legales de los trabajadores, para discutir con éstos tanto las causas de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, como las medidas a adoptar a efectos de mitigar las consecuencias negativas derivadas de aquella, so pena de que la misma resulte ineficaz. El legislador portugués, sin embargo, no parece reconocer la posición desventajosa del trabajador, cuya escasa capacidad negociadora no le permite poner en causa la medida de transferencia ni proponer alternativas a su efectiva implementación, motivo por el que la intervención de los representantes legales puede constituir un apoyo innegable, no solo para evaluar y debatir la medida, sino para imponer un límite a la autoridad empresarial. En este sentido, defendemos una evolución del Código de Trabajo portugués hacia la consagración de soluciones que incentiven la intervención de las entidades representativas del trabajador, detentoras de mayor poder negociador ante el empresario, con el objetivo de minimizar los efectos de la movilidad geográfica para el trabajador. Ciertamente es que el sistema portugués exige la consulta a la comisión de trabajadores en el caso de alteración de la sede o lugar de actividad de la firma, que debe ofrecer fundamentos para cualquier medida de carácter colectivo. Parece evidente, no obstante, que la intervención de ese órgano incide, sobre todo, en la evaluación del fundamento invocado para proceder a tal modificación geográfica, sin ocuparse de las consecuencias de la medida para los trabajadores afectados. Más aún, el legislador portugués podría prever soluciones alternativas para los casos (sin duda, frecuentes en este país) en que no existan estructuras representativas de los trabajadores transferidos, que pueden pasar por la creación de comisiones *ad hoc*, tal y como sucede en el ordenamiento jurídico español.

Del mismo modo, la necesidad de proteger los intereses del trabajador justificaría una aproximación, desde el punto de vista jurídico, entre el régimen de la movilidad geográfica y el despido colectivo, como, por ejemplo, la creación de una norma semejante a la que en Portugal concede un crédito de horas equivalente a dos

días de trabajo semanales para la búsqueda de empleo, que, en este caso de movilidad, el trabajador afectado podría utilizar para preparar los detalles de su transferencia, una vez que no se contempla la atribución de licencia que le permita adaptarse a sus nuevas condiciones de trabajo. En efecto, en el caso español, ante un desplazamiento temporal de más de tres meses, el trabajador transferido tiene derecho a una licencia remunerada de cuatro días de trabajo por cada tres meses de movilidad, para descanso en su domicilio de origen, sin contar los tiempos de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cargo del empresario; y en el caso de "traslado del domicilio habitual", se concede un permiso de un día; mientras que el Código de Trabajo portugués guarda silencio sobre esta materia. En estrecha relación con la noción de dignidad humana, la protección de que goza la institución familiar en la Constitución portuguesa, así como el creciente peso atribuido a la esfera privada y familiar del trabajador, parecen apuntar a una apertura del sistema portugués, proclive a la adopción de una solución semejante a la del país vecino.

Un escenario en que el trabajador se oponga a la medida de transferencia ordenada podrá tener como consecuencias la impugnación judicial de la misma o, en última instancia, la resolución del contrato de trabajo. En lo que se refiere a esta cuestión, en Portugal se entiende que dicha reacción no necesita tener lugar después de ejecutada la orden de transferencia, pudiendo traducirse ya en su no acatamiento por ejercicio de un *ius resistentiae*, un derecho de resistencia que en la legislación española el trabajador no tiene, debido a la ejecución forzosa de la orden del empresario. Con respecto a la impugnación propiamente dicha, la tesis da particular relevancia al examen de dos procedimientos especiales previstos en el sistema español: uno, destinado al examen de las decisiones de transferencia individual, y, el otro, a las de carácter colectivo; dos soluciones sin paralelo en el ordenamiento portugués, en el que la impugnación de la movilidad geográfica se rige por el proceso ordinario. Por otra parte, dado que la decisión de transferencia puede, en algunas circunstancias, conllevar para el trabajador el derecho a rescindir su contrato, también se analiza tal opción, en particular, las posibles vías legales a seguir y las reglas que en Portugal distribuyen la carga de la prueba del perjuicio serio.

Se abordan, también, los regímenes legales y convencionales sobre derechos preferentes en el ámbito de la movilidad geográfica, en especial el que los legisladores de Portugal y España prevén para los trabajadores que ejercen funciones de

representación. En España se consagra, inclusive, un derecho que hasta ahora no ha tenido acogida en la legislación portuguesa: el derecho de consorte, que permite que el cónyuge del trabajador transferido pueda acompañarle en su nuevo destino, siempre y cuando ambos trabajen para el mismo empleador. Esta disposición se fundamenta en una política de reagrupamiento familiar que merece especial atención. Además, el estudio exhaustivo de los convenios colectivos permite realizar un análisis comparativo de las diversas preferencias que los sujetos negociadores de ambos países han ido creando en función de las necesidades específicas de ciertos colectivos, como reflejo de una concertación social cada vez más atenta a los derechos y necesidades de aquéllos.

Un aspecto reciente de interés en la materia analizada es el relativo al reconocimiento legal de un verdadero *derecho de movilidad* del trabajador. A semejanza de lo que se observa en otros países europeos, los legisladores ibéricos han reconocido el derecho a la movilidad a las víctimas de violencia de género (llamada «doméstica» en Portugal) y, específicamente en España, también a las de terrorismo. Así, cuando se cumplen determinados presupuestos legales, el trabajador afectado por estas situaciones podrá ejercer ese derecho y exigir su transferencia al empresario, siempre que exista un puesto compatible con sus funciones en un centro situado en otra localidad. En el mismo contexto, se analiza también la posibilidad de que exista un derecho semejante para otras víctimas -por ejemplo, las de acoso moral o sexual- que pretenden alejarse de su respectivo agresor. Y, desde tal posición, se justifica una posible revisión del Código de Trabajo portugués, que prevea la atribución del derecho de movilidad por motivos parentales, en la medida en que esa posibilidad resulte esencial para que el trabajador pueda ejercer sus funciones como progenitor. Por otra parte, la protección de la salud del trabajador debería inspirar al legislador portugués a incluir un efectivo derecho de movilidad para aquellos trabajadores que necesiten recibir asistencia médica en un lugar distinto de aquel donde prestan sus servicios. Esta es una realidad a la cual tanto la legislación como la negociación colectiva españolas ya dan solución, al prever el derecho del trabajador a solicitar la modificación del lugar de trabajo en atención al particular estado de su salud (física o psíquica) y las características específicas del puesto desempeñado.

Dado que la posibilidad de movilidad dentro de la empresa no se limita a los regímenes antes mencionados, esta Tesis aborda otros tipos de movilidad, a través de los cuales puede obtenerse el mismo efecto. En primer lugar, se hace hincapié en la

posibilidad de que las partes puedan acordar en cualquier momento la alteración del lugar en que se lleva a cabo la prestación. En segundo lugar, también se analizan las situaciones en que la movilidad forma parte del objeto contractual; en este caso, las partes definen *ab initio* el lugar de trabajo de forma amplia, permitiendo que el empresario pueda determinar su alteración sin tener que someterse a los requisitos legales arriba señalados, ya que la transferencia del trabajador se encuentra plasmada en el contenido mismo del contrato de trabajo. Al amparo del art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, se encuentran en tal situación los trabajadores de "centros móviles o itinerantes". Además, en tercer lugar, a causa de las numerosas situaciones en que una posible alteración del lugar de trabajo puede ser acordada por las partes, ya sea al inicio o durante la relación laboral, no podía faltar en este trabajo un apartado dedicado a estudiar ese tipo de movilidad. Es este un fenómeno de especial relevancia en el ordenamiento jurídico portugués, en el que el legislador permite explícitamente que las partes acuerden la posible alteración futura del lugar de trabajo por medio de las conocidas como "cláusulas de movilidad geográfica". Aun tratándose de una facultad en apariencia basada en la voluntad de las partes, tanto la doctrina como la jurisprudencia portuguesas se han revelado reacias a aceptar la validez de tales acuerdos. Por otro lado, en España, si bien la ley no ha tomado posición a este respecto, la opinión científica también es crítica con respecto a este tipo de pactos.

Por último, cabe referirse a la movilidad del trabajador por motivos disciplinarios, es decir, cuando el empresario decide movilizar al trabajador a otro establecimiento de la empresa, geográficamente distante, como consecuencia de una sanción disciplinaria. En el ordenamiento portugués, la transferencia por motivos disciplinarios ha sido siempre rechazada por la doctrina, y su incorporación en el actual texto legal parece poco probable, pese a una mayor receptividad en España, más favorable a incluirla dentro del conjunto de sanciones disciplinarias a disposición del empresario.

La presente investigación no podía terminar sin dedicar alguna atención al régimen legal de la movilidad geográfica del trabajador en un escenario de quiebra del empresario, una situación más que posible dentro de la actual coyuntura y que podrá generar un crédito concursal a favor del trabajador.



## ABREVIATURAS E SIGLAS UTILIZADAS

<b>AAVV.</b>	Obra coletiva
<b>Ac.</b>	Acórdão
<b>ACT</b>	Acordo Coletivo de Trabalho
<b>AE</b>	Acordo de Empresa
<b>al. (als.)</b>	Alínea(s)
<b>APAV</b>	Associação Portuguesa de Apoio à Vítima
<b>art. (arts.)</b>	Artigo(s)
<b>ASEC</b>	Acuerdo sobre resolución de conflictos laborales
<b>BFDUC</b>	<i>Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra</i>
<b>BMJ</b>	<i>Boletim do Ministério da Justiça</i>
<b>BOB</b>	Boletín Oficial de Bizkaia
<b>BOCL</b>	Boletín Oficial de Castilla y León
<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>BOG</b>	Boletín Oficial de Guipuzkoa
<b>BOIC</b>	Boletín Oficial de las Islas Canarias
<b>BOLR</b>	Boletín Oficial de La Rioja
<b>BON</b>	Boletín Oficial de Navarra
<b>BOPA</b>	Boletín Oficial de Asturias
<b>BOPALI</b>	Boletín Oficial de la provincia de Alicante
<b>BOPALM</b>	Boletín Oficial de la provincia de Almería
<b>BOPAV</b>	Boletín Oficial de la provincia de Ávila
<b>BOPB</b>	Boletín Oficial de la provincia de Barcelona
<b>BOPC</b>	Boletín Oficial de la provincia A Coruña (ou Castellón)
<b>BOPCO</b>	Boletín Oficial de la provincia de Córdoba
<b>BOPCR</b>	Boletín Oficial de la provincia de Ciudad Real
<b>BOPCU</b>	Boletín Oficial de la provincia de Cuenca
<b>BOPGU</b>	Boletín Oficial de la provincia de Guadalajara
<b>BOPMA</b>	Boletín Oficial de la provincia de Málaga
<b>BOPO</b>	Boletín Oficial de la provincia de Pontevedra

<b>BOPOR</b>	Boletín Oficial de la provincia de Ourense
<b>BOPSA</b>	Boletín Oficial de la provincia de Salamanca
<b>BOPSE</b>	Boletín Oficial de la provincia de Sevilla
<b>BOPSG</b>	Boletín Oficial de la provincia de Segovia
<b>BOPSO</b>	Boletín Oficial de la provincia de Soria
<b>BOPTO</b>	Boletín Oficial de la provincia de Toledo
<b>BOPVAL</b>	Boletín Oficial de la provincia de Valencia
<b>BOPZ</b>	Boletín Oficial de la provincia de Zaragoza
<b>BORM</b>	Boletín Oficial de la región de Murcia
<b>BTE</b>	Boletim do Trabalho e Emprego
<b>CCT</b>	Contrato Coletivo de Trabalho
<b>CEE (ou CE)</b>	Comunidade Económica Europeia
<b>CEF</b>	Centro de Estudios Financieros
<b>Cfr. ou Cf.</b>	Confrontar; Confirmar
<b>CGPJ</b>	Consejo General del Poder Judicial
<b>CJ</b>	<i>Coletânea de Jurisprudência</i>
<b>cit.</b>	Citado
<b>Col.</b>	Colectânea
<b>coord. (coords.)</b>	Coordenador(es)
<b>DEPS</b>	Departamento de Empleo y Políticas Sociales
<b>DGE</b>	Dirección General de Empleo
<b>DGT</b>	Dirección General de Trabajo
<b>Dir. (Dir.)</b>	Direção (Directores)
<b>DL</b>	Decreto-Lei
<b>DGRLCT</b>	Dirección General de Relaciones Laborales y Calidad en el Trabajo
<b>DGTPR</b>	Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos
<b>DOCM</b>	Diario Oficial de Castilla-La Mancha
<b>DOCV</b>	Diario Oficial de la Comunidad Valenciana
<b>DOGC</b>	Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya
<b>DPC</b>	Delegación Provincial de A Coruña
<b>DTB</b>	Dirección Territorial de Bizkaia
<b>DTEITE</b>	Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo
<b>DTM</b>	Dirección Territorial de Málaga



<b>DXRL</b>	Dirección Xeral de Relacións Laborais
<b>Ed. (ou eds.)</b>	Editora (editores)
<b>ed.</b>	Edição
<b>ETT</b>	Empresa de traballo temporário
<b>FDUL</b>	Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa
<b>IRCT</b>	Instrumento de regulamentação coletiva de traballo
<b>kms.</b>	Kilómetros
<b>LO</b>	Ley Orgánica
<b>loc.</b>	Local
<b>MTAS</b>	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
<b>MTSS</b>	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
<b>n.º (n.ºs)</b>	Número(s)
<b>Nt.</b>	Nota
<b>Op.</b>	Obra
<b>p. ex.</b>	por exemplo
<b>PME</b>	Pequenas e médias empresas
<b>PNCVD</b>	Plano Nacional Contra a Violência Doméstica
<b>p. (pp.)</b>	Página(s)
<b>Proc.</b>	Proceso
<b>RD</b>	Real Decreto
<b>RDL</b>	Real Decreto Ley
<b>Res.</b>	Resolución
<b>reimp.</b>	Reimpressão
<b>SAN</b>	Sentencia de la Audiencia Nacional
<b>SGRL</b>	Subdirección General de Relaciones Laborales
<b>SJS</b>	Sentencia de Juzgado de lo Social
<b>SML</b>	Sistema de Mediação Laboral
<b>SPEE</b>	Servicio Provincial de Economía y Empleo
<b>ss.</b>	Seguintes
<b>STA</b>	Supremo Tribunal Administrativo
<b>STC</b>	Sentencia del Tribunal Constitucional
<b>STJ</b>	Supremo Tribunal de Justiça
<b>STS</b>	Sentencia del Tribunal Supremo
<b>STSJ (ou SSTSJ)</b>	Sentencia(s) del Tribunal Superior de Justicia

<b>TFUE</b>	Tratado de Funcionamento da União Europeia
<b>TJS</b>	Tribunal Superior de Justicia
<b>últ.</b>	Última
<b>v.g.</b>	<i>Verbi gratia</i> (por exemplo)
<b>Vd.</b>	<i>Vide</i>
<b>vol.</b>	Volume

#### DIPLOMAS LEGAIS

<b>CC</b>	Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei 47344/66, de 25 de novembro
<b>CE</b>	Constituição Espanhola de 1978
<b>CIRS</b>	Código de Insolvência e da Recuperação de Empresas, aprovado pelo Decreto-Lei 53/2004, de 18 de março
<b>CPC</b>	Código de Processo Civil, aprovado pela Lei n.º 41/2013, de 26 de junho
<b>CPT</b>	Código de Processo de Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro
<b>CRP</b>	Constituição da República Portuguesa de 1976
<b>CT</b>	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro
<b>ET</b>	Texto refundido do <i>Estatuto de los Trabajadores</i> , aprovado pelo Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março
<b>LC</b>	Ley 22/2003, de 9 de julho, <i>Concursal</i>
<b>LCCT</b>	Lei da Cessação do Contrato de Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 64-A/89, de 27 de fevereiro
<b>LCT</b>	Lei do Contrato de Trabalho - Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, aprovada pela Lei n.º 47032, de 27 de maio de 1966
<b>LGSS</b>	Texto refundido da <i>Ley General de Seguridad Social</i> , aprovada pelo Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junho

<b>LISOS</b>	Real-Decreto 5/2000, de 4 de agosto, que aprova a <i>Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social</i>
<b>LJS</b>	Ley 36/2011, de 4 de outubro, reguladora da <i>Jurisdicción Social</i>
<b>LOLS</b>	Ley Orgánica 11/1985, de 1 de julho, de <i>Libertad Sindical</i>
<b>LOMPIVG</b>	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de dezembro, de <i>Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género</i>
<b>LPL</b>	Texto refundido da <i>Ley de Procedimiento Laboral</i> , aprovada pelo Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril
<b>LPRL</b>	Ley 31/1995, de 8 de novembro, de <i>Prevención de Riesgos Laborales</i>
<b>LRL</b>	Ley 16/1976, de 8 de abril, de <i>Relaciones Laborales</i>

#### REVISTAS JURÍDICAS

<b>AD</b>	<i>Acórdãos Doutrinais</i>
<b>AL</b>	<i>Actualidad Laboral</i>
<b>Ar.</b>	<i>Aranzadi</i>
<b>AS</b>	<i>Aranzadi Social</i>
<b>DS</b>	<i>Droit Social</i>
<b>QL</b>	<i>Questões Laborais</i>
<b>RDES</b>	<i>Revista de Direito e de Estudos Sociais</i>
<b>RDS</b>	<i>Revista de Derecho Social</i>
<b>REDT</b>	<i>Revista Española de Derecho del Trabajo (Civitas)</i>
<b>RESC</b>	<i>Revista de Estudos e de Ciências Sociais</i>
<b>RGDTSS</b>	<i>Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</i>
<b>RL</b>	<i>Relaciones Laborales</i>
<b>RLJ</b>	<i>Revista de Legislação e Jurisprudência</i>
<b>RTC</b>	<i>Repertorio del Tribunal Constitucional</i>
<b>RTSS</b>	<i>Revista de Trabajo y Seguridad Social</i>
<b>TL</b>	<i>Temas Laborales</i>
<b>TS</b>	<i>Tribuna Social</i>

## INTRODUÇÃO E OBJETO DE ESTUDO

As alterações no mundo do trabalho são cada vez mais céleres e exigem dos empregadores uma maior agilidade e rapidez na sua capacidade de resposta. Daí que, ao longo dos últimos anos, o tema da flexibilidade das leis laborais tenha dominado muitos dos debates que ocuparam as sociedades ocidentais desenvolvidas. No entanto, a questão da flexibilidade pode facilmente entrar em conflito com a função social e a própria razão de ser da lei laboral, que se baseia na ideia do respeito pelo trabalhador e pelos direitos que lhe são constitucionalmente reconhecidos.

A ideia de que o trabalhador tem direito a uma certa estabilidade do seu local de trabalho não é nova, já que desde sempre se assumiu que toda a sua vida pessoal e familiar se organiza em função do âmbito geográfico em que desenvolve a prestação laboral. A definição de local de trabalho corresponde assim a um interesse fundamental do trabalhador<sup>1</sup>, mas que este, hoje mais do que nunca, se vê na necessidade de compatibilizar com os interesses do seu empregador<sup>2</sup>. Na verdade, um pouco por todo o lado as legislações laborais têm-se revelado sensíveis à necessidade de alteração do local de trabalho, para dar expressão a exigências empresariais de adaptação a alterações de circunstâncias ou de otimização dos fatores produtivos, que reclamam a mobilidade dos trabalhadores<sup>3</sup>.

Nos tempos que hoje atravessamos, em que as dificuldades económicas ameaçam gravemente as organizações produtivas e o emprego por toda a Europa,

---

<sup>1</sup> MONTEIRO FERNANDES, A., *Direito do Trabalho*, 17.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014, pp. 387-388; e ROMANO MARTÍNEZ, P., *Direito do Trabalho*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2015, p. 749.

<sup>2</sup> Sobre este ponto, vd. CABEZA PEREIRO, J., «Conciliación de vida privada y laboral», *TL*, 2010, n.º 103, pp. 45-65, «La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa», *Revista de Derecho Social*, 2005, n.º 31, pp. 21-40 e «Medios para promover la conciliación de la vida familiar», *Anuario de la Facultad de Derecho de Ourense*, 2004, n.º 1, pp. 131-148; GOERLICH PESET, J. M.ª e NORES TORRES, L. E., «Poderes directivos empresariales y conciliación de la vida laboral y familiar: una asignatura pendiente», in AAVV., *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, 1.ª ed., La Ley, Madrid, 2010, pp. 179-202; e JOVER RAMÍREZ, C., «La difícil supervivencia de la conciliación entre la vida laboral y familiar en tiempos de crisis y reforma», *AS*, 2013, n.º 4, pp. 1 e ss.

<sup>3</sup> Para alguma doutrina, a faculdade de modificação unilateral do local de trabalho poderá enquadrar-se numa categoria jurídica recente, a que se dá o nome de *adaptação do contrato*, e que revela o conjunto de instrumentos jurídicos de que as partes se poderão servir para ajustar o conteúdo contratual a novas ponderações de interesses, ou mesmo criar um novo contrato (sobre esta figura, vd. MADEIRA DE BRITO, P., *Do local de trabalho. Tese de mestrado na área das ciências jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, FDUL, Lisboa, 1997, p. 218).

designadamente em Portugal e Espanha, as soluções jurídicas consagradas por ambos estes ordenamentos jurídicos para fazer frente a este cenário assumem um protagonismo inegável, que despertou o nosso interesse para o seu estudo. Neste contexto, a mobilidade geográfica assume-se particularmente relevante, não apenas por constituir um importante instrumento de flexibilidade interna ao serviço do empregador<sup>4</sup>, permitindo o aperfeiçoamento deste no mercado de emprego<sup>5</sup>, um aumento da competitividade<sup>6</sup> e, de certa forma, a luta contra a estagnação<sup>7</sup>, mas também por representar uma alternativa relevante ao despedimento do trabalhador<sup>8</sup>.

Tradicionalmente, a regulação da mobilidade geográfica revela uma sensibilização do sistema para os interesses do empregador, por contraponto aos do trabalhador, que se dirigem para a conservação do lugar originário de prestação do trabalho<sup>9</sup>. Aceita-se que o funcionamento normal de uma empresa nem sempre será compatível com um entendimento rígido do local de trabalho, o que tem legitimado uma certa flexibilização deste conceito e um reforço dos poderes do empregador quanto a essa matéria por parte do legislador<sup>10</sup>. Por outro lado, parece admitir-se que uma ideia

---

<sup>4</sup> Assim, CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos y aplicativos de su regulación jurídica», *AS*, 1996-III, p. 2469.

<sup>5</sup> LOBO XAVIER, B., «O Direito do Trabalho na crise», in AAVV., *Temas de Direito do Trabalho, Direito do Trabalho na crise, Poder empresarial, Greves atípicas*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, p. 119. Segundo o autor, «é natural preocupação do Estado estimular o trânsito dos trabalhadores de zonas deprimidas ou com excesso de procura de emprego para aquelas em que se encontra maior oferta».

<sup>6</sup> LOBO XAVIER, B., «A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho», *RDES*, 1986, p. 527.

<sup>7</sup> MAIA DA SILVA, M.<sup>a</sup> M., «Mobilidade Funcional», *QL*, 1997, n.<sup>os</sup> 9-10, p. 73.

<sup>8</sup> DEL REY GUANTER, S., «La flexibilidad interna en la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral», *AL*, 2012, n.<sup>o</sup> 17, tomo 2, pp. 1 e ss. Na verdade, o desemprego converteu-se no tema do nosso tempo e é desde há anos a preocupação prioritária dos juslaboralistas (MONTOLYA MELGAR, A., «El Libro Blanco de la Comisión Europea y la reforma laboral española», *REDT*, 1994, n.<sup>o</sup> 68, p. 863).

<sup>9</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. e ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 20.<sup>a</sup> ed., Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2012, p. 913; SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005, n.<sup>o</sup> 58, p. 100. Segundo PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., a possibilidade de o empregador alterar unilateralmente o local de trabalho explica-se mais por uma ideia de tutela da situação jurídica do empregador, da sua qualidade de empresário, com necessidades de gestão, do que por um desvio ao sinalagma contratual (*Autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina Coimbra, Coimbra, 2001, p. 122).

<sup>10</sup> Alguns autores comparam esta solução à doutrina da alteração da base negocial, consagrada no art. 437 CC, onde se lê que, «se as circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar tiverem sofrido uma alteração anormal, tem a parte lesada direito à resolução do contrato, ou à modificação dele segundo juízos de equidade, desde que a exigência das obrigações por ela assumidas afete gravemente os princípios da boa-fé e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato» (assim, LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação do trabalho», *RESC*, 1970, n.<sup>o</sup> 33, pp. 11 e ss.).

de boa-fé possa impor ao trabalhador um certo nível de sacrifício quando este se depare com uma ordem de mudança do seu local de trabalho<sup>11</sup>, o que muitas vezes validará uma medida empresarial de transferência, assim se admitindo um afastamento cada vez mais progressivo do trabalhador relativamente ao centro de produção, ao ponto de hoje já haver quem questione a própria importância desta temática<sup>12</sup>.

Na opinião de alguns autores, «o Direito do Trabalho dispõe de instrumentos jurídicos necessários para adaptar a relação laboral às diferentes circunstâncias»<sup>13</sup>. Ainda assim, coloca-se muitas vezes a questão de saber se o ordenamento jurídico contempla ou não medidas laborais suficientes para as empresas em crise, ou se será necessária uma reforma estrutural. Antes de tudo, «importa compreender as regras dos instrumentos que já existem, para compreender a sua potencialidade»<sup>14</sup>. É precisamente esta a missão a que nos propomos, voltando a nossa atenção para o estudo dos mecanismos de mobilidade geográfica ao serviço do empregador português, uma análise que procuraremos levar a cabo por comparação com o modelo espanhol, regulador da «movilidad geográfica» do trabalhador.

A escolha do presente tema prende-se, em primeira mão, com o facto de a transferência constituir uma das medidas empresariais que mais vem abalar a situação do trabalhador, seja pelo seu carácter definitivo ou meramente temporário. Por outro lado, através do estudo realizado, foi-nos possível constatar que este é um dos tipos de mobilidade a que os empregadores luso-espanhóis maioritariamente têm recorrido, e que, nessa medida, mais tem atraído a doutrina e jurisprudência de ambos os países. Para além do mais, a inserção de Portugal e de Espanha no espaço comunitário, onde a livre circulação de trabalhadores se afirma como um princípio fundamental de direito (art. 45 TFUE), pressupõe necessariamente a existência de instrumentos de mobilidade geográfica, o que motivou igualmente a nossa opção.

---

<sup>11</sup> GOMES, J., com a colaboração de GUEDES, A., «Algumas considerações sobre a transferência do trabalhador (nomeadamente no que concerne à repartição do ónus da prova)», *RDES*, 1991, n.º 33, pp. 107-108.

<sup>12</sup> Neste sentido, RAY, J. E., «Le Droit du Travail á l'Épreuve du Télétravail: le Statut du Télétravailleur», *DS*, 1996, n.º 2, p. 121. No entanto, para GAURIAU, B., esta continuará a ser uma temática essencial («Mobilité et Obligation de Résidence du Salarié», *DS*, 1996, n.º 12, p. 1016).

<sup>13</sup> LEITE, J., «Competitividade das empresas e flexibilização do Direito do Trabalho», *RDES*, julho/setembro 1987, p. 287.

<sup>14</sup> SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., «El cambio de residencia en la movilidad geográfica», *AS*, janeiro de 2010, n.º 17, p. 110.



No que respeita ao objeto do nosso estudo, o mesmo passará, em primeira linha, por uma análise preferente e aprofundada do regime jurídico português, designadamente, do modelo de mobilidade geográfica que hoje é consagrado pelo Código do Trabalho luso. Este constituirá o cerne da investigação do autor, pelo que será essencialmente na ótica do sistema legal português que se reproduzirão os juízos de reflexão crítica a que eventualmente houver lugar, tomando sempre como referência a experiência e a evidente proximidade com o sistema jurídico espanhol quanto a esta matéria. Assim se explica que não nos dediquemos a uma análise exaustiva do modelo de mobilidade geográfica consagrado no país vizinho, mas apenas a uma alusão, por vezes não tão aprofundada, e a título meramente comparativo, das soluções consagradas pelo legislador espanhol que se revelem pertinentes quando em confronto com os traços que caracterizam o sistema português.

A análise de direito comparado, que se pretende transversal a este trabalho, justifica-se, a nosso ver, pelo facto de o estudo e confronto de outros ordenamentos jurídicos permitirem que o intérprete avance, por via de um paralelismo crítico, no sentido do aperfeiçoamento do direito interno, ou mesmo da sua eventual reforma. A aproximação rigorosa a um ordenamento jurídico estranho, contudo, exigirá que ultrapassemos a mera comparação de um dado legal, para tomar em consideração o contexto social e político e, desde logo, a aplicação prática e jurisprudencial do instituto em causa. Trata-se de uma análise que, segundo cremos, enriquecerá a reflexão que sobre o instituto da mobilidade geográfica nos propomos levar a cabo. Por outro lado, interessa-nos ainda este estudo comparado não só pela proximidade geográfica, comercial e cultural entre ambos os países, mas também porque os critérios de regulação entre Portugal e Espanha mantiveram, ao longo dos anos, similitudes tradicionalmente notáveis e, ao mesmo tempo, evidentes contrastes <sup>15</sup>, como procuraremos evidenciar.

Abrindo o capítulo primeiro do nosso trabalho, e partindo do pressuposto de que «as configurações assumidas pelas realidades jurídicas devem a sua estruturação e natureza aos fatores históricos que as promoveram»<sup>16</sup>, encetaremos uma breve análise histórica do regime jurídico da transferência do trabalhador, quer em Portugal, quer no

---

<sup>15</sup> GARCÍA MURCIA, J., «Movilidad funcional y geográfica: una reflexión general a la vista del Código de Trabajo de Portugal», AS, 2004, vol. V, tomo XIV, p. 1283.

<sup>16</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica dos trabalhadores, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Privadas*, Universidade Lusíada Portuguesa, Lisboa, 1997, p. 39.

ordenamento jurídico espanhol, desde os primórdios da figura até à sua configuração mais atual. Em seguida, e porque o tema da mobilidade geográfica se insere num fenómeno a que comumente se dá o nome de flexibilização do Direito do Trabalho, no qual se compreendem diversos aspectos reportados à ordenação do trabalho, procuraremos também abordar essa realidade na perspetiva da alteração do local de trabalho.

A possibilidade de modificar o *locus executionis* do trabalhador surge também intimamente ligada à temática do poderes do empregador, designadamente, se atentarmos nas modalidades de transferência impulsionadas unilateralmente por este último, ao abrigo de um poder de directivo que lhe assiste legalmente. Nessa medida, uma referência à relação entre a mobilidade geográfica e os poderes do empregador, seja como manifestação do poder directivo ordinário deste último, como uma possível variante do *ius variandi* empresarial, ou mesmo como uma forma de modificação substancial de um elemento essencial (ou, em Espanha, de uma «condición substancial») do negócio jurídico, crê-se essencial e inevitável.

Por outro lado, o facto de a modificação do local de trabalho encobrir frequentemente uma ameaça implícita à liberdade e aos direitos fundamentais do trabalhador conduziu o nosso estudo a uma inevitável referência a esta dimensão desse mecanismo, ao longo do capítulo inicial. Ainda em sede deste enquadramento geral e introdutório da figura, a recente atribuição ao trabalhador de um verdadeiro individual a ser transferido para outro local de trabalho, de que este poderá lançar mão mediante o preenchimento de determinados pressupostos legais, despertou também a nossa atenção, lançando-nos o desafio da escalpelização do respetivo regime.

A mobilidade geográfica do trabalhador surge, em primeira linha, como um direito do empregador, que lhe permite modificar unilateralmente o conteúdo da situação jurídica laboral inicial. Por esse motivo, uma parte significativa do nosso trabalho versará sobre esta modificação forçosa do local de trabalho, que ocupa o capítulo segundo da presente investigação. Nesta sede, o presente estudo debruçar-se-á essencialmente sobre a transferência definitiva e temporária (as quais, no nosso sistema, poderão revestir a forma de transferência individual e coletiva) do trabalhador. Abordaremos o fenómeno da transferência definitiva, a que corresponde o conceito de «traslado» no sistema espanhol, e que se caracteriza por ser o tipo de mobilidade que mais vem afetar a posição do trabalhador, precisamente devido ao seu carácter definitivo



ou indefinido, por oposição à figura da transferência temporária (ou «desplazamiento»<sup>17</sup>), um outro tipo de mobilidade a que o empregador poderá também recorrer, que reveste de uma duração mais curta e delimitada no tempo. Quanto ao caráter individual ou coletivo da transferência, os critérios avançados para a sua distinção merecerão também a nossa atenção, bem como os correspondentes regimes que ambos estes tipos de mobilidade recebem nos respetivos ordenamentos. Após esta delimitação conceptual, e tendo em conta que uma medida de mobilidade unilateralmente implementada pelo empregador assentará inevitavelmente numa determinada realidade empresarial, a justificação por si avançada surge configurada como um importante requisito legal, cujos contornos nos propomos dissecar. Entre nós, a natural necessidade de tutela da posição do trabalhador obriga ainda a que a medida de mobilidade não lhe cause prejuízo sério, sob pena de invalidade, sendo certo que também aqui nos deparamos com um pressuposto de árdua concretização.

Analisaremos de seguida o procedimento de imposição da medida de mobilidade, designadamente, as regras a que o mesmo deverá obedecer ao nível dos seus destinatários, forma escrita, pré-aviso e conteúdo da notificação de transferência, e equacionaremos a pertinência da previsão de uma consulta aos representantes dos trabalhadores, à semelhança do que se passa no regime espanhol. Quanto à possível reação do trabalhador a esta comunicação, ponderaremos em primeiro lugar um cenário de aceitação da medida, o qual conduzirá à necessidade de pagamento das despesas que a sua implementação poderá originar. Para além destes efeitos económicos, equacionaremos também a concessão de uma licença ao trabalhador mobilizado, tomando mais uma vez como referência a solução já vigente no *Estatuto de los Trabajadores*. Confrontaremos ainda os mecanismos impugnatórios especificamente previstos em Espanha para levar a cabo a oposição a esta decisão empresarial, um para a transferência individual, outro para os «traslados» coletivos, com o regime luso, onde a impugnação destas medidas se canaliza por via do processo comum. Por fim, analisaremos o regime jurídico da resolução do contrato por iniciativa do trabalhador,

---

<sup>17</sup> Julgamos por ora acertado precisar que, no Direito português, a expressão «transferência» goza de um alcance mais amplo do que no Direito espanhol, na medida em que abrange tanto as modificações definitivas como as temporárias do local de trabalho. Daí que nos referiremos tendencialmente à expressões «transferência» ou «transferir» para nos referirmos especificamente à realidade que aqui analisamos, muito embora esta expressão não encontre uma exata correspondência no sistema espanhol.

que lhe conferirá o direito a pôr termo ao seu vínculo laboral quando confrontado com uma medida de transferência com a qual não se conforme.

Ainda dentro do capítulo segundo, abordaremos os regimes de preferências legais e convencionais em matéria de transferência do trabalhador, consagradores de soluções específicas que se sobrepõem ao quadro normativo em vigor. Faremos referência à prioridade de permanência dos representantes legais dos trabalhadores, um regime igualmente previsto no país vizinho, e dedicaremos a nossa atenção ao estudo do tratamento que esta figura tem recebido na negociação coletiva de ambos os países. Por seu turno, a inexistência de um direito do consorte do português conduzir-nos-á inevitavelmente ao estudo desta figura no direito espanhol, tendo em vista a sua eventual consagração no Código do Trabalho.

O capítulo terceiro aborda a recente consagração da mobilidade geográfica como um verdadeiro direito do trabalhador, que lhe permite despoletar a alteração do seu local de trabalho, designadamente, em caso de violência doméstica, um regime que, segundo cremos, poderá inspirar o legislador a partir para a sua extensão a outras situações igualmente merecedoras de tutela.

Por fim, no capítulo quarto trataremos de identificar e caracterizar outros tipos de transferência definitiva do local de trabalho igualmente admissíveis, impulsionados não por vontade unilateral do empregador, nem do trabalhador, mas decorrentes, p. ex., do objeto do contrato de trabalho, do mútuo acordo entre as partes ou fruto de uma infração disciplinar.

Refira-se ainda que a mobilidade relevante para efeitos deste trabalho há-de revelar-se no âmbito do mesmo empregador, excluindo-se desde já situações em que a uma mobilidade do trabalhador corresponda, de algum modo, uma alteração na posição daquele<sup>18</sup>. Daí que não se incluam neste tema situações de cessão da posição contratual

---

<sup>18</sup> Como nota LOBO XAVIER, B., a transferência só pode ocorrer no âmbito da mesma entidade empregadora, para diferentes estabelecimentos pertencentes a esta («Regime jurídico do contrato de trabalho anotado», 1.ª ed., Editora Atlântida, Coimbra, 1969, p. 82). No mesmo sentido, GOMES, M.ª I., «Grupos de sociedades e algumas questões laborais», *QL*, 1998, ano V, n.º 12, p. 182. Algumas convenções coletivas excluem mesmo a figura da transferência do local de trabalho quando operada entre empregadores pertencentes ao mesmo grupo societário [vd. a cl. 31.ª, n.º 2 do CCT entre a ANCAVE (Associação nacional dos centros de abate e indústrias transformadoras de carne de aves) e o SETAA (Sindicato da agricultura, alimentação e florestas) (BTE n.º 47, de 22 de dezembro de 2012)]. No país vizinho, esta convicção é partilhada, nomeadamente, por ROJAS RIVERO, G. P. («Movilidad y modificación de las condiciones de trabajo en la reforma de la legislación laboral», in AAVV., *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral: V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, coord. J. García Blasco, MTSS, Pamplona, 1994, p. 69). Vd., ainda,

entre empregadores<sup>19</sup> ou de cedência ocasional de trabalhadores<sup>20</sup>, por não constituírem, em rigor, verdadeiras situações de mobilidade geográfica. Do mesmo modo, não nos ocuparemos da mobilidade geográfica verificada no seio de um grupo de empresas, por se tratar de uma modificação contratual que, também aqui, opera entre dois empregadores distintos<sup>21</sup>, muito embora em Espanha, como se sabe, alguma doutrina venha propondo que o grupo seja encarado como um centro de imputabilidade da relação laboral, ou seja, como um empregador único<sup>22</sup>. De outro modo, dada a enorme complexidade das matérias que a análise da mobilidade no âmbito dos grupos

---

SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, CES, Madrid, 2000, pp. 76-94.

<sup>19</sup> Sobre a aplicação da figura da cessão da posição contratual no Direito do Trabalho, desde há muito aceite pela doutrina em Portugal, COUTINHO DE ABREU, J. M., «Grupos de Sociedades e Direito do Trabalho», *BFDUC*, 1990, vol. LXVI, pp. 141-143. Em Espanha, na STSJ Galiza de 10 de março de 2000 (AS 5832), analisou-se uma situação em que um trabalhador que prestava serviços à empresa Bilore, S.A., veio a ser contratado por uma nova empresa, com quem aquela celebrara um contrato de distribuição, para nela prestar os seus serviços, o que implicou uma alteração do seu local de trabalho. O trabalhador reclamou a aplicabilidade do art. 40 ET, mas o tribunal negou provimento à sua demanda, precisamente por entender que a situação em apreço não configurava uma verdadeira transferência do local de trabalho, mas sim uma mera substituição do seu empregador.

<sup>20</sup> A cedência ocasional de trabalhador consiste numa figura prevista no ordenamento jurídico português, sem paralelo no sistema espanhol, e que se traduz possibilidade de cedência de trabalhadores a outros empregadores, a título temporário, mantendo-se o vínculo contratual inicial (*vd.* art. 288 CT e ss.). Nestes casos, a empresa cedente não se constitui para, nem tem por atividade, exclusiva ou principal, o reenvio de trabalhadores para outras organizações produtivas, antes este surge acidentalmente para o prosseguimento do objeto da empresa, ao invés do que sucede no trabalho temporário. Trata-se de uma figura que reveste de aplicabilidade significativa, na medida em que pode ser utilizada para enquadrar normativamente a deslocação de um trabalhador não só entre empresas pertencentes a uma coligação societária ou a um grupo de sociedades em sentido próprio, como também, fora do contexto societário, entre empresas que utilizem estruturas organizativas comuns, nos termos do art. 289.1.b) CT (sobre este mecanismo, *cfr.*, por todos, GOMES REDINHA, M.<sup>a</sup> R., «Da cedência ocasional de trabalhadores», *QL*, 1994, vol. I, pp. 17 e ss., e *A relação laboral fragmentada, – Estudo sobre o trabalho temporário*, Coimbra Editora, Coimbra, 1995, p. 153; e REIS, C. A., *Cedência de trabalhadores*, Almedina, Coimbra, 2000, pp. 76 e ss.).

<sup>21</sup> Note-se que, muito embora uma cedência operada nestes moldes normalmente implique uma modificação do local de trabalho do trabalhador afetado, não é forçoso que assim seja, na medida em que muitas vezes as empresas que compõem o grupo poderão partilhar as mesmas instalações, como salienta OLIVEIRA DE CARVALHO, C. (*A mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2001, p. 152).

<sup>22</sup> Por todos, *cf.* CAMPS RUIZ, L. M., «Problemática jurídico-laboral del grupo de empresas: puntos críticos», in AAVV., *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo* (eds. António Baylos e Luis Collado), Editorial Trotta, Madrid, 1994, pp. 31 e ss. alguma doutrina equaciona mesmo a aplicação do art. 40 ET, preceito a cujo estudo nos dedicaremos ao longo do presente trabalho, às possíveis modificações de postos de trabalho que se verifiquem entre as diferentes sociedades que compõem o grupo (CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 1995, p. 259). Em Portugal, a jurisprudência ensina que a transferência de um trabalhador entre duas empresas do mesmo grupo configura uma verdadeira alteração do empregador, o que não é desvirtuado pelo facto de ambas as sociedades em causa pertencerem ao mesmo grupo [*vd.* Acórdão do STA de 19 de novembro de 1974 (AD, ano XIV, 1975) pp. 405 e ss.].

empresariais suscita<sup>23</sup>, seria de recear que nos desviássemos do objetivo comparativo a que nos propusemos, o que comprometeria a sequência e até a identidade do presente trabalho.

Por outro lado, abordaremos o fenómeno da mobilidade geográfica do trabalhador numa perspetiva de direito interno, excluindo as mobilidades internacionais<sup>24</sup>. Quanto à matéria da mobilidade funcional, uma vez que esta tem que ver exclusivamente com a alteração de funções exercidas pelo trabalhador e não com a modificação do seu local de trabalho<sup>25</sup>, também não será abordada (pelo menos diretamente<sup>26</sup>) por via do nosso trabalho.

A presente investigação é fruto de um estudo exaustivo da legislação e da opinião científica relevante sobre esta temática, com especial incidência na doutrina, jurisprudência e na negociação coletiva que têm vindo a ser produzidas em Portugal em torno da transferência do local de trabalho, o qual é complementado com a experiência que, a todos esses níveis, tem sido vivenciada pelo sistema espanhol.

---

<sup>23</sup> Sobre este ponto, *vd.*, PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *Grupos empresariais e societários. Incidências laborais*, Almedina, Coimbra, 2008, pp. 1 e ss.

<sup>24</sup> Abordando a mobilidade geográfica de um ponto de vista transfronteiriço, DIAS VENÂNCIO, P. e PÉREZ IGLESIAS, B., *Mobilidade geográfica laboral ibérica*, 2008, texto acessível em <http://diariojuridico.blogs.sapo.pt/19363.html>; e GÁRATE CASTRO, F. J., «Desplazamientos transnacionales de trabajadores», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2012, n.º 97, pp. 383-387 e *Los desplazamientos temporales de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios*, Tirant lo Blanch, Valência, 2012, pp. 1 e ss. Em todo o caso, a realização da prestação laboral no estrangeiro ficará sempre submetida às normas de direito internacional privado aplicáveis.

<sup>25</sup> ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E., *Derecho del Trabajo*, 26.<sup>a</sup> ed., Thomson Civitas, Madrid, 2009, p. 275.

<sup>26</sup> Ainda que, segundo SALA FRANCO, T., raras serão as vezes em que se produzirá uma «mobilidade geográfica pura», isto é, que não venha acompanhada da alteração de outras condições contratuais («Movilidad geográfica», *cit.*, p. 100).

# **CAPÍTULO PRIMEIRO. A MOBILIDADE GEOGRÁFICA E O DIREITO DO TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONFIGURAÇÃO GERAL**

## **I. GÉNESE HISTÓRICO-LEGISLATIVA DA FIGURA**

### **1. As primeiras referências legais à alteração do local de trabalho**

No sistema jurídico português, é com o Código Civil de 1867<sup>27</sup> que surgem as primeiras normas direcionadas especificamente para o contrato de trabalho subordinado, conferindo-lhe um tratamento autónomo. Este diploma, embora sem se interessar particularmente pela matéria do lugar da prestação do trabalho, considerava justa causa de cessação do contrato por parte do serviçal «a que provém da mudança de residência do amo para lugar que não convenha ao serviçal»<sup>28</sup>, embora sem atribuir qualquer direito a indemnização ao trabalhador mobilizado.

A primeira regulamentação específica do contrato individual de trabalho em Portugal surgiu com a Lei 1952, de 10 de março de 1937, a qual, apesar de também não se referir à noção de local de trabalho, previa, no seu art. 12, que a «mudança do local de trabalho para sítio que não convenha ao empregado» configurava «justa causa para a rescisão do contrato»<sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> Aprovado por Carta de Lei de 1 de julho de 1867.

<sup>28</sup> *Vd.* o capítulo quarto, do título II, pertencente ao Livro II do diploma.

<sup>29</sup> Refira-se ainda que a jurisprudência produzida no domínio desta lei entendia que o trabalhador se podia recusar a prestar a sua atividade em local diverso do convencionado [Acórdãos do STA de 18 de maio de 1958 (*Col. Acórdãos*, vol. X, p. 248), de 19 de novembro de 1957 (*Col. Acórdãos*, vol. XIX, p. 690) e de 7 de junho de 1955 (*Col. Acórdãos*, vol. XVII, p. 253)].

Os trabalhos preparatórios que antecederam o Código Civil de 1966 revelam também importantes contributos nesta matéria. O Projeto Galvão Telles<sup>30</sup>, no seu art. 62, possibilitava ao trabalhador a rescisão do seu contrato se o local de trabalho «sofrer mudança que não podia razoavelmente prever quando foi admitido e essa mudança tornar ainda mais gravosa, para ele, a execução do contrato», continuando sem prever aqui um direito a indemnização. Por seu turno, o Projeto Pessoa Jorge<sup>31</sup> consagrou, pela primeira vez, a inamovibilidade como garantia do trabalhador, possibilitando no entanto a modificação do seu local de trabalho: a) se a mudança não causar prejuízo sério ao trabalhador, b) se este, no momento da celebração do contrato, aceitou por escrito prestar trabalho em dois ou mais lugares previamente determinados, ou ainda c) se a mudança do local de trabalho resultar de transferência total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço (art. 17)<sup>32</sup>. Segundo o art. 102 do diploma, considerava-se justa causa de cessação do contrato a violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos nos arts. 15 e 17, com direito à indemnização prevista no art. 105. As duas posteriores alterações legislativas que se fizeram sentir no país pouco vieram alterar o Projeto Pessoa Jorge, com a Revisão Ministerial de 23 de setembro de 1964 a vir dar uma nova sistematização ao preceito (passou a regular-se a matéria nos arts. 21 a 24), sem alterar o sentido fundamental das soluções propostas pelo Projeto, e o Decreto-Lei 47 032, de 27 de maio de 1966, a admitir que, nos casos de mudança, total ou parcial, de estabelecimento, a entidade patronal pudesse inviabilizar a rescisão com direito a indemnização por parte do trabalhador, desde que se provasse a inexistência de prejuízo sério para o trabalhador.

A primeira alusão a um certo interesse empresarial enquanto fundamento para alterar o local de trabalho surge com o Projeto Vaz Pinto<sup>33</sup>, que veio alterar o art. 24 do DL 47 032, acrescentando razões de natureza da organização da empresa aos fundamentos da legítima transferência, quando conhecidas do trabalhador. Este aditamento, no entanto, não teve acolhimento, já que o DL 49 408, de 24 de novembro

---

<sup>30</sup> Parecer da Câmara Corporativa n.º 45/VII, de 14 de novembro de 1961, sobre o Projeto de proposta de lei n.º 517, tendo em vista a revisão da lei n.º 1952, de que foi relator Inocêncio Galvão Telles.

<sup>31</sup> Parecer n.º 45/VII, de 14 de novembro de 1961.

<sup>32</sup> Nesta última situação, o trabalhador que optasse por rescindir o contrato teria direito a uma indemnização.

<sup>33</sup> Parecer n.º 28/IX, de 8 de julho de 1969, que antecedeu o Decreto-Lei 49 408, de 24 de novembro de 1969.



de 1969, que aprovou a Lei do Contrato de Trabalho, não alterou o DL 47 032 quanto a essa matéria. Lia-se então o seguinte no art. 24.1 LCT: «A entidade patronal, salva estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador, ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço». Segundo o n.º 2 do citado preceito, «no caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato tem direito à indemnização fixada nos arts. 109 e 110, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador<sup>34</sup>». Por seu turno, o n.º 3 dispunha que «a entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência».

Este preceito trouxe bastante polémica no que diz respeito à sua natureza. A dúvida residia na forma como se deveria interpretar a expressão «salva estipulação em contrário», se como um regime supletivo, livremente modificável pelas partes, em sentido favorável e desfavorável ao trabalhador, ou como um regime imperativo mínimo, que não permitira alargar as hipóteses de transferência mas apenas reduzi-las ou eliminá-las, em sentido mais protetor deste. A maioria da doutrina posicionava-se no entanto a favor da supletividade da norma, apoiando-se sobretudo numa interpretação literal do preceito<sup>35</sup>, enquanto que outros autores entendiam que o regime da transferência não poderia ser afastado pelas partes em prejuízo do trabalhador, por força

---

<sup>34</sup> Nos termos do art. 103 LCT, a violação das garantias do trabalhador, nomeadamente da garantia de inamovibilidade, constituía justa causa de rescisão pelo trabalhador, com direito a indemnização, nos termos dos referidos arts. 109 e 110. No entanto, aquele preceito foi revogado pelo DL 372-A/75, de 16 de julho, e a indemnização passou a ser calculada nos termos dos arts. 13 e 52 da LCCT. Por seu turno, o art. 106 LCT (que previa a possibilidade de outros danos serem indemnizáveis, nos termos gerais de direito) também foi revogado pelo mesmo diploma, e a LCCT não previu expressamente essa possibilidade, o que levou a doutrina a excluir a ressarcibilidade de danos não patrimoniais nessas situações (sobre este ponto, MENDES BAPTISTA, A., *Jurisprudência do Trabalho Anotada, relação individual de trabalho*, Quid Juris, Lisboa, 2000, pp. 957-959).

<sup>35</sup> LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação de trabalho», cit., p. 25; PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *Comentários às Leis do Trabalho*, vol. I, Editora Lex, Lisboa, 1994, pp. 121 e ss., para quem o art. 53 CRP «apenas se refere aos aspectos relacionados com a duração do vínculo, ou melhor, com a matéria da extinção do contrato de trabalho». Ainda a favor do carácter supletivo da norma, GOMES, M.<sup>a</sup> I., *op. cit.*, p. 185, nota 48; MENDES BAPTISTA, A., *op. ult. cit.*, pp. 170-171; e MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, pp. 398. Para alguns autores, o preceito em causa revelar-se-ia útil apenas para dele se extrair a recusa de admissibilidade de uma transferência do local de trabalho a título de sanção disciplinar [OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores no Código do Trabalho», in AAVV., *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (coord. A. Moreira), Almedina, Coimbra, p. 50].

do princípio constitucional da segurança no emprego, conjugado com a garantia de inamovibilidade<sup>36</sup>.

Em Espanha, as primeiras manifestações de mobilidade geográfica surgem na primeira metade do século XX, estabelecendo-se mais nitidamente os pressupostos configuradores deste mecanismo na segunda República, graças à intensa ordenação setorial das relações coletivas desenvolvidas durante esta fase<sup>37</sup>. Durante a era franquista, a mobilidade geográfica experimentou modificações substanciais na sua conceção geral e no seu regime jurídico, motivadas essencialmente por duas circunstâncias: a intensificação da industrialização levada a cabo entre 1951 e 1970 e a profusa ordenação das relações laborais realizada pelas *reglamentaciones* e *ordenanzas* laborais franquistas<sup>38</sup>.

Contudo, até à *Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales*, a matéria da mobilidade geográfica reclamava uma disposição de carácter específico, recebendo até então uma consagração variada e dispersa pelas *reglamentaciones de trabajo*<sup>39</sup>, ordenações laborais, normas setoriais e escassos convénios que regulavam a figura de uma forma muito restritiva, procurando limitar a sua utilização ao máximo, dentro de uma tendência de considerar inamovíveis as condições de trabalho do trabalhador<sup>40</sup>.

---

<sup>36</sup> ABRANTES, J. J. entendia a expressão como significativa de uma norma imperativa mínima, defendendo que só essa visão ia de encontro à garantia de inamovibilidade assegurada ao trabalhador pelo art. 21.1.2 LCT, e se conjugaria com a garantia constitucional da segurança no emprego («Cláusulas de mobilidade geográfica do trabalhador. Algumas questões», in AAVV., *Direito do trabalho + crise = Crise do Direito do Trabalho? Atas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 32). No mesmo sentido, BARROS MOURA, J., *Compilação de Direito do Trabalho – sistematizada e anotada*, Livraria Almedina, Coimbra, 1980, p. 92; e LEAL AMADO, J., «A proteção do salário», *BFDUC* (Suplemento XXXIX), 1995, pp. 71-74 e «Inamovibilidade: uma garantia supletiva?», *QL*, 1994, n.º 3, pp. 175 e ss., que apelam à aplicação nesta sede quer do princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, plasmado no art. 13 LCT, quer do princípio da interpretação das leis em conformidade com a CRP, que deverão sempre conduzir a uma interpretação mais favorável aos direitos fundamentais (com esta última convicção, GOMES CANOTILHO, J. J. e VITAL MOREIRA, *Fundamentos da Constituição*, Coimbra Editora, Coimbra, 1991, p. 143).

<sup>37</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica. Problemática social y régimen jurídico*, Madrid, Tecnos, 2001, pp. 53 e ss.

<sup>38</sup> *Idem*, pp. 59-60. Como nota o autor, para compensar a ausência de liberdade sindical e autonomia coletiva, o Estado interveio de forma incisiva mediante um abundante caudal de normas setoriais, as quais previam alguns preceitos sobre esta matéria.

<sup>39</sup> De 16 de outubro de 1942.

<sup>40</sup> ALÍA RAMOS, M. e MONTANÉ MERINERO, M.ª J., *Clasificación profesional y movilidad en el trabajo*, 1.ª ed., CISS, Valência, 1995, p. 215.



Com efeito, no art. 64 da *Ley de Contrato de Trabajo* de 1944<sup>41</sup> dispunha-se que «normalmente sólo se prestará el trabajo corriente». Apesar disso, a doutrina não identificava nesta norma a ideia de que a prestação deveria ser levada a cabo no lugar pré-determinado contratualmente<sup>42</sup>. A referida LRL regulou, pela primeira vez, e com carácter geral, esta faculdade de modificação unilateral das condições de trabalho, dotando-a das suas características essenciais, que perduram (quase todas) até hoje, e desenhando-a como uma: a) modificação causal; b) com origem numa decisão unilateral do empregador; c) que determina uma mudança na residência do trabalhador; a quem se concede d) a possibilidade de optar entre a transferência, com direito a compensação, ou a resolução do contrato; e e) submetendo a decisão a uma autorização administrativa<sup>43</sup>. Esta primeira integração normativa resultou da compilação das diretrizes mais relevantes do regime das *reglamentaciones* e das *ordenanzas*, assim se reservando um espaço institucional próprio para a mobilidade geográfica (art. 22 LRL). Este regime era ainda completado com outros aspectos específicos da mobilidade geográfica, como o direito de consorte (que reconhecia ao cônjuge o direito de ocupar um posto igual ou similar ao detido pelo trabalhador mobilizado) ou a integração de um regime de preferências já previsto nas *ordenanzas laborales*, e que, embora previsto para os despedimentos coletivos, se reputava extensível às transferências forçadas de local de trabalho<sup>44</sup>.

## 2. A consagração da mobilidade geográfica no Código do Trabalho

A primeira codificação de leis laborais em Portugal surge no ano de 2003, com o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. Este diploma veio regular as questões relativas ao local de trabalho de forma algo dispersa, destinando ao

---

<sup>41</sup> Texto refundido aprovado pelos Decretos de 26 de janeiro e 31 de março de 1944.

<sup>42</sup> Assim, ROJAS RIVERO, G. P., *Traslado y desplazamiento del trabajador*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, p. 45.

<sup>43</sup> ALÍA RAMOS, M. e MONTANÉ MERINERO, M.ª J., *op. cit.*, p. 216.

<sup>44</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 71.

tema do local de trabalho uma secção autónoma do capítulo dedicado à matéria da prestação de trabalho (art. 154 CT) e enquadrando a matéria da mobilidade geográfica no seu art. 315, no capítulo das vicissitudes contratuais. Estipulava-se no referido preceito que «o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador» (n.º 1). Com esta solução, introduzia-se definitivamente a exigência do interesse da empresa enquanto requisito de transferência unilateral do trabalhador, e contrariava-se o princípio da prevalência do interesse do trabalhador na estabilidade geográfica sobre as conveniências empresariais, vigente até então<sup>45</sup>. Por outro lado, reforçava-se a ideia de que essa transferência apenas poderia ocorrer se da mesma não resultasse prejuízo significativo para o trabalhador afetado. Por seu turno, o n.º 2 do preceito («o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço») referia-se à possibilidade de o empregador efetivar aquilo que a doutrina veio apelidar de transferência coletiva, a que nos referiremos adiante. Já o n.º 3 revelou-se bastante inovador, ao preceituar que por estipulação contratual as partes possam alargar ou restringir a faculdade de o empregador transferir o trabalhador, o que revelou uma posição inequívoca do Código a favor da supletividade do regime legal<sup>46</sup>. Os restantes preceitos conferiam ao trabalhador a possibilidade de resolver o contrato se existir prejuízo sério (n.º 4), e procuravam aclarar a matéria das despesas a suportar pelo empregador em caso de transferência (n.º 5), relativamente à redação da LCT<sup>47</sup>.

Ao nível sistemático, o legislador de 2003 optou por separar o regime da transferência definitiva do da temporária, dedicando a esta última um preceito

---

<sup>45</sup> Para MONTEIRO FERNANDES, A., este regime revelava alguma «inconsistência» do legislador, na medida em que a proibição legal de transferir o trabalhador para outro local de trabalho figurava em lugar distinto do Código, designadamente, no art. 129.1.f) CT (*op. cit.*, p. 393).

<sup>46</sup> ABRANTES, J. J., *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 200; ANTUNES DE OLIVEIRA, M.ª C., *Local de trabalho e mobilidade geográfica, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas*, Faculdade de Direito da Universidade Católica, 2007, Porto, p. 129; e LEAL AMADO, J., *Contrato de Trabalho*, 4.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2014, p. 254. Na jurisprudência, cfr. Acórdão da Relação de Lisboa de 17 de janeiro de 2007 (proc. n.º 3794/2006-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>47</sup> MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores à luz do novo Código do Trabalho», *Sub Judice*, Janeiro-Março 2004, n.º 27, p. 90. Como salienta o autor, ainda assim este preceito continuou a ter uma natureza compensatória e não indemnizatória, compreendendo-se no conceito de despesas apenas os danos emergentes da transferência, e não os danos patrimoniais e os lucros cessantes.

específico (art. 316.º CT), cujo n.º 1 reproduzia quase integralmente o mesmo número preceito do artigo anterior, aditando-lhe apenas a expressão «temporária», ao mesmo tempo que o n.º 2 se referia à possibilidade de as partes alargarem ou restringirem a possibilidade de recurso a esta medida por estipulação contratual, a mesma que vinha já consagrada no art. 315.3 CT a respeito da transferência definitiva. Dado o caráter transitório da medida, preceituava-se ainda a necessidade de a ordem de transferência conter, além da justificação, o tempo previsível da alteração, sendo que esta, «salvo condições especiais», não poderia exceder seis meses (art. 316.4 CT). Ao nível das despesas que seriam suportadas pelo empregador, procedia-se a uma distinção clara: ao passo que, em caso de transferência definitiva, este deveria custear os gastos resultantes do acréscimo dos custos de deslocação ou da mudança de residência do trabalhador inerentes ao novo local de trabalho (art. 315.5 CT), uma medida de caráter temporário implicaria o pagamento dos mesmos custos de deslocação bem como dos resultantes do alojamento deste (316.4). O art. 317 CT consagrava o procedimento legal a ser levado a cabo pelo empregador nestes casos, prevendo a comunicação da decisão de transferência ao trabalhador, com 30 ou 8 dias de antecedência, caso se tratasse de transferência definitiva ou temporária, respetivamente, «salvo motivo imprevisível», uma expressão de contornos imprecisos que abria a porta para flexibilização esses prazos e que, nessa medida, contribuía para o enfraquecimento da norma.

É já no Código de 2003 que surge o primeiro regime de proteção legal em caso de transferência, com o art. 457 CT a prever que os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos sem o seu acordo, salvo quando a transferência revista caráter coletivo (n.º 1), acrescentando-se ainda que a mobilização destes carece sempre de prévia comunicação à estrutura à qual os mesmos pertencem (n.º 2). Não se consagrava ainda qualquer direito individual à transferência a favor do trabalhador, uma realidade para a qual o legislador português apenas viria a despertar mais tarde, como veremos.

Por sua vez, na primeira versão do maior diploma juslaboral espanhol de relevo, o *Estatuto de los Trabajadores*, promulgado pela Ley 8/1980, de 10 de março, conferiu-se maior espaço institucional à mobilidade geográfica, regulando-a num novo preceito (art. 40 ET) que a colocou numa categoria específica do regime geral das modificações substanciais do contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se procedeu a um aperfeiçoamento técnico do instituto, nomeadamente ao nível procedimental. Estipulava

o referido preceito, no seu n.º 1, que «el traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen». Em termos de regime, o novo diploma reproduziu a anterior construção, estipulando que os trabalhadores não podiam ser transferidos para um centro de trabalho distinto da mesma empresa quando essa transferência exigisse uma alteração da residência destes, exceção feita ao tipo de atividades de caráter itinerante, em que a mobilidade constituía uma característica natural das funções a desempenhar. Paralelamente, sujeitava-se a transferência a um condicionamento causal, ao exigirem-se razões técnicas, organizativas e produtivas como fundamento da medida empresarial, bem como a autorização da Administração Laboral. O art. 40.3 ET modificou ainda o regime de preferências da mobilidade: conservou o direito de consorte, já existente («si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo»), e eliminou o quadro de preferências criado para certos perfis pelo art. 22 LRL, conservando no entanto a prioridade de permanência dos representantes dos trabalhadores, no seu ponto 5 («los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo»).

À semelhança da atual versão do Código do Trabalho Português, a Lei espanhola também arrumava o regime referente a ambas as transferências (definitiva e temporária) num só preceito, pelo que o mesmo art. 40, parágrafo terceiro, ET, previa ainda expressamente a possibilidade de se proceder ao «desplazamiento» do trabalhador, por um período não superior a um ano, pelas mesmas razões que fundamentavam os «traslados», bem como o dever o empregador assegurar os gastos de viagem e das «dietas» que a medida implicava.

### **3. A consolidação da figura. Do Código de 2003 à atualidade**

Desde a sua criação e até à sua versão mais atual, o Código do Trabalho português foi apenas alvo de uma grande revisão, que se traduziu na aprovação do Código do Trabalho de 2009, pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Neste diploma, que no essencial manteve o anterior regime, a matéria da mobilidade geográfica aparece hoje regulada no art. 194, que corresponde, com algumas alterações de redação, ao disposto nos arts. 315 e 316 do Código de 2003, uma nova arrumação (num só artigo) que veio criar alguns problemas interpretativos, nomeadamente porque o regime jurídico dos vários tipos de modificações do local de trabalho (definitiva e temporária, por um lado, e individual e coletiva, por outro) não é o mesmo, como veremos. Na versão mais recente do Código, o legislador veio reforçar a abertura do regime da mobilidade geográfica ao interesse do empregador, ao continuar a prever a possibilidade de estipulação de cláusulas de mobilidade geográfica entre as partes, bem como confirmar a inadmissibilidade da imposição da transferência individual quando dela possa esperar-se «prejuízo sério» para o trabalhador. Decorre também do atual artigo 194.4 CT que «o empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento», uma alteração de redação do preceito da LCT (onde se aludia a «despesas diretamente impostas pela transferência», como vimos) da qual se depreende que o legislador pretendeu efetivamente restringir as despesas a suportar pelo empregador ao acréscimo do preço dos transportes ou às maiores despesas derivadas da utilização de viatura própria. A maior inovação do CT de 2009, no entanto, consiste na atribuição ao trabalhador vítima de violência doméstica do direito à transferência do seu local de trabalho (art. 195), regime a que nos referiremos mais à frente.

Destaque ainda para a possibilidade, desde janeiro de 2010, de recurso à mediação laboral em Portugal, um mecanismo alternativo de resolução de litígios em franca ascensão no nosso ordenamento. Na verdade, são vários os litígios laborais que o Sistema de Mediação Laboral português permite que caiam sob a alçada de um processo de mediação<sup>48</sup>, permitindo às partes uma resolução económica e célere de

---

<sup>48</sup> Com exceção dos litígios relativos a acidentes de trabalho ou a direitos indisponíveis do trabalhador (p. ex., relativos ao salário mínimo nacional ou relacionados com acidentes de trabalho ou doenças profissionais).

matérias nas quais se inclui, p. ex., a discussão sobre a (i)legitimidade de uma ordem de transferência<sup>49</sup>.

Ao nível da experiência espanhola, os anseios de adaptabilidade e flexibilidade<sup>50</sup> que se fizeram sentir no conduziram à reforma de 1994, operada pela Ley 11/1994, de 19 de maio, *por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social*, que se repercutiu, entre outros, no instituto da mobilidade geográfica, não só ao nível da redação do art. 40 ET, mas também na criação do novo art. 137.bis da *Ley de Procedimiento Laboral*<sup>51</sup>, que veio consagrar duas novas modalidades processuais por via das quais se apreciariam litígios sobre questões de mobilidade geográfica e modificação substancial das condições de trabalho: uma destinada a medidas de carácter individual, e outra especificamente ao controlo judicial de «traslados colectivos»; duas vias processuais ainda hoje sem paralelo no sistema português. A reforma do ET procedeu a uma ampliação do poder empresarial, em parte através da introdução de «causas económicas» como um novo motivo que possibilitava a decisão de transferir ou deslocar o trabalhador<sup>52</sup>, ao mesmo tempo que veio definir o conceito de «causas objetivas» que fundamenta esta decisão empresarial, introduzindo critérios que ajudam o intérprete a identificar uma mobilidade geográfica oportuna ou razoável. Por outro lado, uma das principais novidades introduzidas pela reforma consistiu na supressão da autorização administrativa até então necessária para operar esta modificação, como manifestação do retrocesso que a

---

<sup>49</sup> Nos termos do art. 27-A do CPT, ao processo de trabalho aplicam-se, com as necessárias adaptações, os artigos relativos à mediação previstos no Código de Processo Civil. Por seu turno, o art. 273 deste último diploma prevê a possibilidade de suspensão de instância, em caso de remessa do processo para mediação, salvo quando alguma das partes a tal se opuser.

<sup>50</sup> Aludindo a um «síndrome de flexibilidad», que terá invadido o legislador espanhol nesta reforma, AUVERGNON, P. e GIL y GIL, J. L., «La reforme du droit du travail en Espagne», *DS*, 1995, n.º 2, p. 200.

<sup>51</sup> Aprovada pelo Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 abril.

<sup>52</sup> ORTEGA LIMÓN, J. M., *Comentarios a la reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores: Ley 11-1994, de 19 de Mayo*, Asociación de Industrias Químicas y Básicas, Huelva, 1994, pp. 1 e ss.; e PÉREZ AMORÓS, F. e ROJO TORRECILLA, E., «Movilidad geográfica», *Reforma de la legislación laboral*, Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Marcial Pons, Madrid, 1995, p. 232. Pese embora alguma doutrina considerasse que as «razões económicas» pudessem, em geral, ser subsumíveis às restantes, nomeadamente às «produtivas» (ALBIOL MONTESINOS, I., «La nueva regulación de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de condiciones de trabajo», *Tribuna Social*, julho 1994, n.º 43, p. 61; e GONZÁLEZ VELASCO, J., «Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, y la reforma procesal», *AL*, 1995, n.º 33, I, p. 561).



intervenção do Estado sofreu, de um modo geral<sup>53</sup>. Na tramitação da transferência coletiva, ainda assim, concedia-se à Administração Laboral dois tipos de intervenção: uma, de carácter obrigatório, a de receber do empregador a notificação da abertura do período de consultas e das posições das partes após a conclusão do mesmo; a segunda, de carácter excepcional, a possibilidade de, sempre que as consequências sociais ou económicas da medida o justifiquem, ordenar o atraso da incorporação dos trabalhadores afetados pela transferência ao seu novo posto, por um período de tempo nunca superior a seis meses<sup>54</sup>. A par deste controlo dos «traslados colectivos», previa-se na então LPL a possibilidade de os sujeitos afetados por estas medidas lançarem ainda mão de um processo de «conflictos colectivos», destinado especificamente à impugnação de medidas desta natureza, que analisaremos mais à frente. Na transferência individual, o único trâmite exigível ao empregador passou a ser a notificação da decisão ao trabalhador afetado, bem como aos seus representantes legais, verificando-se uma total ausência de controlo prévio da decisão empresarial, que apenas passou a poder ser controlada através da jurisdição social, por via do art. 137 LPL.

A reforma de 2010<sup>55</sup> também se dirigiu a reforçar os instrumentos de flexibilidade interna ao serviço do empregador<sup>56</sup>, mas as alterações introduzidas no art. 40 ET foram muito escassas, em parte porque existia o convencimento de que o âmbito natural de atuação em matéria de flexibilidade interna era a própria contratação coletiva<sup>57</sup>. O RDL 10/2010, de 16 de junho, e, posteriormente, a Ley 35/2010, de 17 de setembro, de *medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, modificaram o ET em matéria de mobilidade geográfica, ao introduzirem três importantes novidades<sup>58</sup>

---

<sup>53</sup> CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», cit., p. 2468.

<sup>54</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, 30.ª ed., Grupo Anaya Comercial, Madrid, 2009, p. 422.

<sup>55</sup> Operada pelo RDL 10/2010, de 16 de junho, de *medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*.

<sup>56</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., «Flexibilidad interna y reorganización de la actividad productiva en la reforma laboral de 2010», *AL*, 2011, n.º 4, tomo 1, pp. 1 e ss.; e LLANO SÁNCHEZ, M., «La flexibilidad interna en la reforma laboral 2010: puntos críticos», *AL*, dezembro 2010, n.º 22, p. 2632.

<sup>57</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M.ª R., «Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo», *RL, Especial Monográfico, La Reforma Laboral de 2012*, 2012, n.º 23-24, p. 91.

<sup>58</sup> BAYLOS GRAU, A., «Movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y descuelgue salarial en la reforma del 2010», *Diario La Ley*, 2010, ano XXXI, n.º 7488, Sección Tribuna, p. 3. Sobre este diploma, *vd.* GÁRATE CASTRO, F. J., «La modificación del régimen jurídico de la



ao nível da transferência coletiva: a) o prazo para negociar com os representantes legais dos trabalhadores foi reduzido para um máximo de quinze dias, suprimindo-se o carácter improrrogável anteriormente previsto; b) em caso de inexistência de representantes de trabalhadores na empresa, previu-se a possibilidade de atribuir essa representação para a negociação do acordo a uma comissão designada pelos próprios trabalhadores ou, caso tal não seja possível, a uma comissão integrada por um máximo de três membros pertencentes aos sindicatos mais representativos do setor, que serão designados, no prazo de cinco dias a contar do início das negociações, pela comissão paritária do convénio; e c) as negociações ou consultas passaram a poder ser substituídas por procedimentos de solução extrajudicial de conflitos (mediação ou arbitragem), cuja duração não poderá ser superior à estabelecida para aquelas. Esta substituição deverá realizar-se de mútuo acordo entre o empregador e os representantes.

Por seu turno, o RDL 7/2011, de 10 de Junho, *de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*, assinalando na sua Exposição de Motivos a existência de alguns problemas ao nível do sistema de negociação coletiva espanhola – nomeadamente em termos de estrutura (falava-se em «atomização» e «desvertebração») e «falta de agilidade e dinamismo» das regras de legitimação –, estabeleceu como objetivos o favorecimento de uma flexibilidade interna das empresas, através de uma melhor ordenação da negociação (mais próxima da empresa e adaptada a cada situação concreta), da introdução de maiores níveis de dinamismo e agilidade nos processos de negociação, bem como de novas regras de legitimação. Ao mesmo tempo, a Ley 36/2011, de 10 de outubro, *reguladora de la jurisdicción social*, sucedeu à referida LPL, mantendo no essencial a estrutura desta última, e, com especial relevo para esta matéria, continuou a prever os mecanismos impugnatórios acima identificados, aplicáveis em matéria de mobilidade geográfica.

Mais recentemente, a reforma de 2012, embora partindo de um princípio coincidente com o das reformas precedentes, abriu uma rutura em relação a estas, na medida em que, para além de promover a negociação coletiva como via de estabelecimento e gestão das fórmulas de flexibilidade interna, veio ampliar a margem de livre disposição, já de si elevada, de que o empregador dispunha para adequar o

---

contratación laboral por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo», *AL*, 2011, n.º 1, pp. 1 e ss.

trabalho às necessidades da empresa<sup>59</sup>. O que resultou, para alguns, num «ataque ao direito de negociação coletiva e num robustecimento dos poderes do empregador» lançando o trabalhador para uma posição ainda mais debilitada<sup>60</sup>. Em matéria de mobilidade geográfica, as principais novidades da Reforma de 2012 (introduzidas pelo art. 11 do RDL 3/2012, de 10 de fevereiro, e da Ley 3/2012, de 6 de julho, *de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*) determinaram uma nova redação das causas justificativas dos traslados, a supressão do último reduto de intervenção administrativa na matéria (através do desaparecimento da faculdade administrativa de atrasar até seis meses a aplicação da transferência) e a ampliação das categorias de trabalhadores que podem gozar de prioridade de permanência nos seus postos de trabalho em situações de transferência coletiva, abrangendo trabalhadores com cargas familiares, maiores de determinada idade ou pessoas com incapacidade.

Já no ano de 2013, o art. 9 do RDL 11/2013, de 2 de agosto, *para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social*, veio reformar novamente o art. 40 ET, estabelecendo uma negociação e uma comissão negociadora únicas para todos os centros de trabalho afetados por uma medida de transferência coletiva, bem como a obrigatoriedade de constituição dessa comissão antes do início formal do período de consultas<sup>61</sup>. Mais recentemente ainda, a Ley 1/2014, de 28 de fevereiro, *para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social*, veio proceder a uma nova modificação de alguns dos preceitos do Estatuto, designadamente os reguladores da comissão negociadora e dos legitimados para atuar, em representação dos trabajadores, como interlocutores perante o empregador precisamente durante o acima mencionado período de consultas.

---

<sup>59</sup> Ao ponto de se afirmar na doutrina que «as medidas flexibilizadoras já não precisam de ser negociadas, uma vez que dependem, em última instância, da vontade do empregador, o que significa um retrocesso em matéria de direitos dos trabalhadores nas pequenas empresas, mas que nas grandes empresas ajudará a ultrapassar dificuldades na gestão do pessoal» (SÁEZ LARA, M.<sup>a</sup> C., «Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo», *TL*, 2012, n.º 15, pp. 224-225).

<sup>60</sup> MOLERO MARAÑÓN, M.<sup>a</sup> L., «El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011», in AAVV. (coord. R. Escudero Rodríguez), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012, pp. 168-169.

<sup>61</sup> Sobre esta reforma, *vd.* RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M., CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E. e VALDÉS DAL-RE, F., «La huida del Derecho del Trabajo hacia el 'emprendimiento', las reformas de la Reforma Laboral de 2012 y otras reformas: la Ley 11/2013 y el RDL 11/2013», *RL*, 2013, n.º 10, pp. 1-29.

## II. MOBILIDADE GEOGRÁFICA E FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Entendida como um «processo de modificações jurídicas que visa a diminuição dos constrangimentos impostos à atividade económica, derivados das regras jurídico-laborais, imperativas e universais, que asseguram uma proteção rígida dos trabalhadores»<sup>62</sup>, a flexibilidade prende-se, essencialmente, com o conjunto de mecanismos e instrumentos de que a empresa dispõe para enfrentar variações qualitativas e quantitativas da procura, reduzindo o efeito destas sobre a sua estrutura de custos. Do ponto de vista do Direito do Trabalho, ela gira em torno do maior ou menor grau de rigidez da regulação laboral, «entrecruzando-se assim a dinâmica do mercado com as regras jurídicas que a condicionam»<sup>63</sup>.

A flexibilidade reclama das organizações empresariais uma capacidade de gestão da sua mão-de-obra, com a finalidade de fazer frente a condições mutáveis do mercado, integrando um conjunto muito variado de medidas que vão desde o ajuste do volume de emprego até à organização funcional da empresa, passando pela remuneração, a organização do tempo de trabalho ou mesmo a mobilidade dos trabalhadores. Por conseguinte, a flexibilidade «não se limita às facilidades de que os empregadores dispõem para contratar nem, sobretudo, e como simplifica o Livro Verde, para despedir»<sup>64</sup>.

A necessidade de melhorar a produtividade e a competitividade, a globalização dos mercados e o consequente crescimento das empresas no território nacional e internacional exigem, cada vez mais, flexibilidade aos trabalhadores, em nome dos

---

<sup>62</sup> Seguimos aqui a noção avançada por PINTO, M. («L'assouplissement du temps de travail», *Revue Internationale Droit Comparé*, 1990, n.º 1, pp. 171 e ss.).

<sup>63</sup> RODRÍGUEZ-PÍÑERO y BRAVO FERRER, M., «La flexibilidad de la fuerza del trabajo y el Derecho español del Trabajo», in AAVV., *La flexibilidad laboral en España* (coord. J. Rivero Lamas), Editora Universidade de Zaragoza, Instituto de Relaciones Laborales, Zaragoza, 1993, p. 168.

<sup>64</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., «El debate europeo sobre la 'modernización del Derecho del Trabajo' y las relaciones laborales triangulares», *RL*, 2009, n.º 3, p. 4.

interesses económicos e estratégicos das empresas, suas empregadoras. Como é sabido, a relação laboral caracteriza-se por uma relação de poder-sujeição, pelo que «a liberdade de uma das partes é suscetível de ser feita perigar pelo maior poder económico e social da outra»<sup>65</sup>. Daí que tradicionalmente o Direito do Trabalho se tenha preocupado em assegurar uma função garantística, em proteger a parte mais fraca: o trabalhador. No entanto, como veremos, os atuais Códigos do Trabalho português e espanhol foram elaborados sob o lema da flexibilização, o que em certa medida prejudicou a mencionada função protetora do trabalhador.

Em Espanha, a legislação sofreu uma profunda alteração com a reforma de 1994. O lema essencial dessa alteração passava por dotar a empresa de mecanismos de flexibilidade e de adaptabilidade<sup>66</sup>, permitindo-lhe enfrentar uma eventual difícil situação económica, a crescente competitividade nacional e internacional, a convergência económica e a internacionalização da economia. Na exposição de motivos da Lei 11/1994, já citada, afirmou-se que o objetivo primordial era o de fomentar o emprego, atribuindo à autonomia coletiva uma importância fundamental na prossecução desse objetivo. A mobilidade geográfica, agora exercida sem controlo administrativo prévio, e com o reforço os poderes do empresário, deveria ser determinada por razões económicas, técnicas, organizativas ou de produção. Ou seja, consagrava-se uma ideia de liberdade de mobilizar trabalhadores, ainda que balizada por um princípio da causalidade, a que nos referiremos mais adiante.

A promoção da flexibilidade interna das empresas constitui, aliás, um denominador comum das últimas reformas laborais que se têm verificado em Espanha<sup>67</sup>. A reforma de 2010, levada a cabo pelo RDL 10/2010, de 16 de junho, e, posteriormente, pela Ley 35/2010<sup>68</sup>, teve como principal objetivo o reforço dos instrumentos de flexibilidade interna ao serviço do empregador; ao passo que a reforma de 2011, implementada pela Ley 36/2011, persegue o objetivo de proporcionar um cumprimento eficiente da reforma produzida pela referida Ley 35/2010. Recentemente, a reforma de

---

<sup>65</sup> ABRANTES, J. J., *Estudos sobre o Código do Trabalho*, cit., p. 192.

<sup>66</sup> MARÍN CORREA, J. M.<sup>a</sup>, «La nueva movilidad geográfica», *AL*, 1995, n.º 24, p. 412.

<sup>67</sup> VALDÉS DAL-RE, F., «La juridificación del concepto de flexibilidad interna», *RL*, novembro 2011, n.º 22, pp. 1 e ss.

<sup>68</sup> Acerca desta reforma, *vd.* GORELLI HERNÁNDEZ, J., «Flexibilidad interna y reorganización de la actividad productiva en la reforma laboral de 2010», cit., pp. 1 e ss.

2012, operada por força do igualmente mencionado RDL 3/2012, que por sua vez veio a ser modificado pela Ley 3/2012, com a mesma epígrafe, procurou preservar o capital humano perante a destruição do emprego, através de fórmulas de flexibilidade interna que supõem uma rutura com as reformas anteriores<sup>69</sup>, a que nos referiremos mais adiante. A reforma de 2013, aprovada pelo RDL de 11/2013<sup>70</sup>, já citado, veio alterar o funcionamento do período de consultas, aplicável, entre outras, a uma situação de transferência coletiva, como veremos. Ainda no âmbito do mencionado período de consultas, a recente Ley 1/2014, igualmente referenciada, veio proceder a uma nova regulamentação da comissão negociadora e dos legitimados para atuar, em representação dos trabalhadores, como interlocutores perante o empregador.

Igual tendência se verificou no ordenamento português, com a versão originária do Código de 2003 e posteriores alterações ao diploma, introduzidas pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, a conduzirem à criação de um Direito do Trabalho preocupado sobretudo em assegurar a funcionalidade da gestão e a solidez das empresas, garantindo a flexibilização e a diminuição dos custos do trabalho<sup>71</sup>. Sedimentou-se, assim, a ideia de que, para tornar possível a manutenção da empresa, o empregador vê-se por vezes na necessidade de introduzir modificações na prestação laboral e de impor ao trabalhador obrigações que excedem o puro objeto contratual, designadamente a alteração do local onde este vinha desenvolvendo a sua prestação laboral.

A mobilidade geográfica, quando imposta unilateralmente pelo empregador por causas relacionadas com a própria empresa, pressupõe naturalmente um conflito de interesses entre este e o trabalhador. De um lado, este pretende estruturar e reivindicar um direito à inamovibilidade. De outro, parecem atendíveis os desejos empresariais de

---

<sup>69</sup> Sobre os pontos essenciais que caracterizam esta reforma, CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E., «Las reformas de 2012 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social», *RL*, dezembro 2012, n.º 23, ano 28, pp. 1 e ss.; DEL REY GUANTER, S., «La flexibilidad interna en la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral», cit., pp. 1 e ss.; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., «Jurisdicción social y procedimiento laboral en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», *RL*, agosto 2012, n.º 15-18, pp. 1 e ss.; MARTÍNEZ BARROSO, M.<sup>a</sup> R., *op. cit.*, p. 85; RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M. «Flexibilidad interna y externa en el Real Decreto-Ley 3/2012», *AL*, abril 2012, pp. 1 e ss.; SIERRA BENÍTEZ, E. M., «Las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: aspectos laborales tras la promulgación de la Ley 3/2012», *Economía española y Protección Social*, 2013, n.º 5, pp. 203-261; e VALDÉS DAL-RÉ, F., «Flexibilidad interna en la Ley 3/2012», *RL*, agosto 2012, n.º 15-18, pp. 1 e ss.

<sup>70</sup> *Vd.*, entre outros, MOLERO MARAÑÓN, M.<sup>a</sup> L., «La incidencia de la reforma de 2013 en las reglas del período de consultas», *RL*, dezembro 2013, n.º 12, ano 29, tomo 1, p. 91.

<sup>71</sup> ABRANTES, J. J., *op. ult. cit.*, pp. 190-191.

adaptar a prestação laboral às necessidades que ocorram no decurso da relação laboral, designadamente através de uma maior maleabilidade da mão-de-obra<sup>72</sup>. Em todo o caso, esta tendência flexibilizadora há-de ser encarada com cautela, não devendo ser absolutizada. Com efeito, não se ignora que o processo de flexibilização de Direito do Trabalho pode dar origem a uma certa desregulamentação, conducente à eliminação de algumas normas laborais protectivas, com a entrega das respetivas matérias à esfera da autonomia privada. Na mobilidade geográfica, deparamo-nos com sinais evidentes dessa contratualização nas designadas cláusulas de mobilidade geográfica, fenómeno algo discutível e presente sobretudo no sistema português, a que nos dedicaremos em sede própria.

Por outras palavras, há que flexibilizar o conteúdo obrigacional do contrato, dentro do seu próprio desenvolvimento, adaptando-o às necessidades mutantes dos mercados e respetivos processos produtivos. Ao mesmo tempo, haverá que preservar os direitos daqueles que se vejam afetados por tais medidas, seja sujeitando-as a uma ideia de causalidade, seja atribuindo aos trabalhadores o direito a resolverem o contrato, com direito a indemnização, ou mesmo de solicitarem uma apreciação judicial da ordem de transferência, conforme analisaremos mais à frente.

### **III. MOBILIDADE GEOGRÁFICA E OS PODERES DO EMPREGADOR**

#### **1. A mobilidade geográfica como manifestação do poder directivo ordinário do empregador**

O ponto de partida para o estudo do regime jurídico da mobilidade geográfica há-de situar-se, como é natural, nos preceitos que identificam o conteúdo da prestação que é assegurada pelo trabalhador mediante a celebração de um contrato de trabalho. Quanto a este ponto, dir-se-á que a definição do local de trabalho pressupõe a

---

<sup>72</sup> COLLADO LUIS, S., «La movilidad geográfica del trabajador», *AL*, 1997, n.º 3, p. 445.



consideração da natureza, âmbito e limite dos poderes do empregador<sup>73</sup>. Por outro lado, prevê o art. 193 CT que o trabalhador, em princípio, deve exercer a atividade no local contratualmente definido (n.º 1), ao mesmo tempo que se encontra adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional (n.º 2), o que desde logo deixa entrever alguma possibilidade de mobilização deste ao abrigo dos poderes que são reconhecidos ao empregador por força daquele negócio jurídico. Concretamente, tratamos aqui do *poder de direção* ou *directivo* deste último, o qual, na sua faceta mais representativa, se encontra previsto no art. 97 CT, e que, de um modo geral, traduz uma posição subjetiva de supremacia que lhe permite determinar e controlar o modo de execução da prestação laboral, à qual corresponde a posição de subordinação do trabalhador<sup>74</sup>. Na doutrina lusa, este poder tem sido tradicionalmente desdobrado em três aceções essenciais: a) o *poder determinativo da função*, por via do qual se procede à delimitação da atividade laboral ajustada com o trabalhador; b) o *poder conformativo da atividade laboral*, que se traduz na concretização do modo, tempo e local de desempenho da sua prestação; e ainda c) o *poder de vigilância*, que expressa a possibilidade de controlo da atividade por si desempenhada<sup>75</sup>. Ora, é precisamente na vertente conformativa deste poder que nos situamos no âmbito do presente trabalho, já que é através desta que se permite que o empregador possa fazer deslocar livremente o trabalhador para fora da zona geográfica a que este seja inicialmente adstrito, sem que possamos falar, em rigor, de uma verdadeira vicissitude contratual. Ou seja, ao mesmo tempo que o poder directivo demarca o espaço geográfico tido como útil e conveniente para a prossecução das necessidades do empregador (delimitação positiva), ele autolimita-se, ao circunscrever os limiares geográficos de atuação do trabalhador, fora dos quais será legítima a desobediência deste último a uma ordem que ultrapasse o conteúdo do contrato ou que ameace os seus direitos e garantias (delimitação negativa)<sup>76</sup>. Do mesmo modo, o ordenamento espanhol

---

<sup>73</sup> LOBO XAVIER, B., com a colaboração de NUNES DE CARVALHO, A., VASCONCELOS, J. e GUERRA DE ALMEIDA, T., *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Verbo, Lisboa, 2014, pp. 513-521.

<sup>74</sup> PALMA RAMALHO, M.ª R., *Tratado de Direito do Trabalho*, parte II, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014, pp. 720-721. Sobre o tema, vd. ainda GOMES, J., *Direito do Trabalho, Relações Individuais de Trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007, pp. 122 e ss.

<sup>75</sup> Onde se lê que «compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado».

<sup>76</sup> PALMA RAMALHO, M.ª R., *op. ult. cit.*, pp. 724-725. Como nota MADEIRA DE BRITO, P., «o trabalhador só está obrigado a cumprir num determinado espaço geográfico e só cumpre a sua obrigação se realizar a sua prestação no seu local de trabalho» (in AAVV., *Código do Trabalho anotado*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, 2013, p. 462).



prevê que o trabalhador em princípio deve realizar as funções ou tarefas acordadas com o empregador, o que terá evidentes repercussões ao nível do espaço geográfico dentro do qual este poderá mobilizar aquele. Segundo a regra geral do art. 22.5 ET, por acordo entre o trabalhador e o empregador estabelecer-se-á o conteúdo da prestação objeto do contrato de trabalho, acordo esse que pode ser expresso ou tácito, já que, tal como sucede no sistema português, nenhuma exigência especial se estabelece a esse respeito<sup>77</sup>.

Aceita-se ainda que o empregador detenha o poder de deslocar provisoriamente o trabalhador para um local fora do espaço geográfico inicial ou posteriormente convencionado (é o caso, p. ex., de um trabalhador que desempenhe as funções de vendedor numa empresa que se faça representar em feiras, exposições, salões, etc.) através do seu poder jurídico de direção, sem esquecer outros fundamentos como o enquadramento constitucional supra referido, promotor do exercício da iniciativa económica e defensor da produtividade. Em tais casos, sendo o trabalhador contratado para o exercício de funções que o justifiquem, este «encontra-se sujeito à realização das deslocações intrínsecas às próprias funções, emergentes do contrato de trabalho»<sup>78</sup>, uma vez que o parâmetro geográfico da prestação se encontra associado a essas mesmas funções, bem como «à necessidade de tutela do movimento pendular que executa entre a sua residência para as instalações do empregador». Daí que, muito embora a Lei não o refira expressamente, faça sentido entender-se que o trabalhador deva ser compensado pelos gastos inerentes a tais deslocações<sup>79</sup>.

O reconhecimento de uma faculdade ao empregador destinada a afastar temporariamente o trabalhador do local da execução da sua prestação, e amparada pelo seu poder de direção, permite-lhe adaptar a execução do contrato e as condições de

---

<sup>77</sup> GARCÍA MURCIA, J., «Movilidad funcional y geográfica: una reflexión general a la vista del Código de Trabajo de Portugal», cit., p. 1283.

<sup>78</sup> VAZ MARECOS, D., *Código do Trabalho anotado*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 467.

<sup>79</sup> MADEIRA DE BRITO, P., *op. ult. cit.*, p. 464; e VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 467. Prevendo para estes casos o direito ao pagamento das despesas de transporte e de alimentação, contra a exibição de faturas e documentos comprovativos, o pagamento do tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, bem como o pagamento de cada quilómetro percorrido, quando o trabalhador utilize a sua própria viatura, no direito coletivo, cf. as cláusulas 32.<sup>a</sup> e 33.<sup>a</sup> do CCT entre a ANIPB (Associação Nacional dos Industriais de Pré-fabricação em Betão) e a FETESE (Federação dos sindicatos da indústria e serviços) (BTE n.º 9, de 8 de março de 2015). Consagrando igualmente a obrigatoriedade de pagamento de várias despesas suportadas pelo trabalhador quando este se desloque em viagem de serviço, cl. 32.<sup>a</sup> do CCT entre a Associação Nacional dos Óticos e a FETESE (BTE n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015).

trabalho às necessidades estruturais, técnicas ou organizativas do processo produtivo. Simplesmente, quando essa alteração extravasar as meras deslocações a que alude o art. 193.2 CT, tal poder surge controlado por determinadas coordenadas legais, designadamente, a exigência de um interesse empresarial, a inexistência de um prejuízo considerável para o trabalhador e ainda o procedimento a que tal modificação deve sujeitar-se<sup>80</sup>. Por vezes a negociação coletiva concretiza a distância ou o limite do tempo de deslocação dentro dos quais se pode falar em verdadeiras deslocações para este efeito, fixando critérios que permitem delimitar esta figura, distinguindo-a da verdadeira modificação do local de trabalho<sup>81</sup>.

No sistema português, o regime da mobilidade geográfica *strictu sensu* surge definido pela negativa, ou seja, o legislador permite a realização de transferências temporárias ou definitivas do trabalhador desde que estas não lhe causem prejuízo sério, vedando-se o direito ao empregador de determinar as que lhe possam causar aquele prejuízo, caso em que estas medidas serão sujeitas a um regime jurídico específico, previsto nos arts. 194 a 196 CT. Já em Espanha o instituto da mobilidade geográfica surge definido pela positiva, ou seja, o art. 40 ET, preceito que configura igualmente um regime especial para regular estas medidas empresariais, apenas se qualifica como medidas de mobilidade *strictu sensu* as decisões empresariais que impliquem uma mudança da residência para o trabalhador. Contudo, por vezes este pode ser alvo de uma transferência para uma localização distinta sem que a mesma implique uma alteração da sua residência<sup>82</sup>, provocando não uma alteração substancial da posição daquele<sup>83</sup> mas uma leve modificação das suas condições geográficas de trabalho<sup>84</sup>. Ainda assim, e por se considerar que a existência de prejuízo para o trabalhador, nas mais diversas facetas

---

<sup>80</sup> AMAYA PILARES, M.<sup>a</sup> S., «Movilidad geográfica en su modalidad de traslado individual. Comentario a la sentencia número 1002/2010, de 18 de junio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha», *Revista Jurídica del Deporte*, 2011, n.º 31, p. 359.

<sup>81</sup> A título de exemplo, *vd.* a cláusula 31.<sup>a</sup>, n.º 2, do CCT entre a ANIPB e a FETESE, *cit.*, que considera pequenas deslocações aquelas que permitam, em menos de uma hora para cada percurso e até 50 km de raio, a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

<sup>82</sup> SSTs de 14 de outubro de 2004 (Ar. 2158/2005), 16 de abril de 2003 (Ar. 4531) e 27 de dezembro de 1999 (Ar. 2029/2000).

<sup>83</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Ediciones Grapheus, Valladolid, 1992, p. 206.

<sup>84</sup> AGÍS DASILVA, M., *El lugar de trabajo: fijación y modificación*, Tirant lo Blanch, Valência, 1999, p. 126.

da sua vida, poderá também verificar-se nestes casos<sup>85</sup>, a alteração do local de trabalho sem modificação de residência tem despertado a atenção da doutrina e jurisprudência espanholas.

Este tipo de transferência, frequentemente intitulado de *mobilidade débil* ou *não substancial*<sup>86</sup>, encontra fundamento precisamente no poder de direção do empregador<sup>87</sup>, e representa para muitos uma modificação meramente acessória do contrato<sup>88</sup>, pelo que não se encontra sujeito a qualquer procedimento ou justificação, salvo a necessidade de informar o comité da empresa, como decorre do art. 64.1.4.b) ET, em caso de transferência total ou parcial das instalações<sup>89</sup>.

No exercício do seu poder de direção, o empregador não necessita de justificativo para exercer as faculdades que lhe assistem (a não ser que se trate de algo que, pelo seu impacto sobre o trabalhador ou a sua família, possa considerar-se uma modificação substancial das suas condições de trabalho, caso em que se aplicará o disposto no art. 41 ET<sup>90</sup>), nomeadamente a de determinar este tipo de alteração do local do trabalho do trabalhador, já que os serviços prestados por este se desenvolvem dentro do âmbito de organização e direção daquele (art. 1.1 ET). Por outro lado, o trabalhador tem o dever laboral básico de «cumprir as ordens e instruções do empregador no exercício regular das suas faculdades directivas» [art. 5.c) ET], encontra-se «obrigado a realizar o trabalho devido sob a direção do empregador ou de quem este delegue» (art. 20.1 ET) e a quantidade e qualidade do trabalho a prestar será aquela que as disposições legais, convenções coletivas e ordens ou instruções adotadas pelo empregador ou pessoa

---

<sup>85</sup> Designadamente, ao nível de expectativas profissionais, adaptação ao novo local, atuação sindical, aumento do preço do transporte, maior tempo gasto no trajeto de casa ao trabalho e vice-versa, além de outros efeitos económicos indiretos, derivados da dificuldade ou impossibilidade de realizar as principais refeições no seu domicílio, cumprindo os horários de entrada e saída da empresa.

<sup>86</sup> STSJ Catalunha de 24 de março de 2011 (La Ley 54523).

<sup>87</sup> STSJ País Basco de 29 de julho de 2011 (La Ley 300930) e STS de 9 de fevereiro de 2010 (Ar. 1605/2009).

<sup>88</sup> Na jurisprudência, *vd.*, da Sala Social do Tribunal Superior da Catalunha, as sentenças de 5 de dezembro de 2008 (AS 216173), 18 de dezembro de 2007 (AS 256499), 14 de outubro de 2004 (AS 545/2005), 19 de abril de 2004 (AS 1326), 16 de abril de 2003 (AS 72772), 18 de março de 2003 (AS 12547) e 19 de dezembro de 2002 (AS 214065).

<sup>89</sup> HERRÁIZ MARTÍN, M.<sup>a</sup> S., «Manifestaciones del poder de dirección en materia de movilidad geográfica. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2006», *TS*, 2008, n.º 206, p. 66. *Vd.* as SSTSJ País Basco de 23 de julho de 2012 (AS 117741), Sevilha (Málaga) de 9 de fevereiro de 2012 (AS 36801) e Catalunha de 26 de janeiro de 2009 (AS 1370).

<sup>90</sup> GARCÍA MURCIA, J., *op. ult. cit.*, p. 1288.

em quem este delegue determinem, no exercício regular das suas faculdades de direção (art. 20.2 ET). Em todo o caso, tem-se aceite que este não poderá efetuar este tipo de modificações de forma arbitrária ou infundada<sup>91</sup>, limitando-se o seu poder por razões objetivas<sup>92</sup>. Daí que, no exercício desse poder de direção, o empregador deva respeitar os limites impostos pela Constituição, a lei, as convenções coletivas, o contrato de trabalho e mesmo pela legalidade do seu exercício<sup>93</sup>.

Por outro lado, o facto de este tipo de mobilidade não ser abrangido pelo art. 40 ET levanta alguns problemas de índole processual. Nesta sede, se inexistem dúvidas acerca do meio de impugnação através do qual o trabalhador poderá questionar a validade destas medidas de mobilidade, que deverá seguir o processo ordinário, questiona-se a possibilidade de aplicação do prazo de caducidade de 20 dias previsto no art. 138 LJS para a impugnação da decisão de transferência individual. Ora, se esta questão não se revela tão discutível nos casos em que se conclui que a medida fica fora do âmbito do art. 40 ET, em que a resposta é negativa<sup>94</sup>, já o será nas situações em que o trabalhador alegue que a medida, embora aparentemente não implique uma mudança de residência, constitui na realidade uma transferência para efeitos deste preceito, até porque o empregador poderá aproveitar-se dessa argumentação para invocar a extemporaneidade da ação daquele<sup>95</sup>. A este respeito, o Tribunal Supremo espanhol já

---

<sup>91</sup> STSJ Madrid de 6 de maio de 2013 (AS 133520). No mesmo sentido, *vd.* o art. 26 do convénio coletivo de «limpieza de edificios y locales» (Res. DGE de 14 de fevereiro de 2012; BOE de 22 de fevereiro do mesmo ano).

<sup>92</sup> SSTSJ Catalunha de 3 de maio de 1994 (AS 2030) e 25 de setembro de 1991 (AS 5581) e Castilha e Leão de 27 de setembro de 1994 (AS 3456). Já se entendeu que uma decisão de transferência que não implique mudança de residência do trabalhador, mas que fez com que a empresa retirasse os clientes que lhe estavam afetos, com o intuito de angariar novos clientes para a empresa, e com que lhe fossem retirados o seu telemóvel e a viatura de trabalho, não implica menosprezo pela sua dignidade ou formação, sendo lícita [STSJ Catalunha de 8 de fevereiro de 2011 (La Ley 21675)]. O facto de essa decisão poder implicar hipotéticas pernoitas fora de casa também não foi suficiente para convencer o Tribunal da ilegalidade da medida. Noutra decisão, o trabalhador alegou que a decisão de transferência não substancial configurava abuso de direito ou exercício anti-social do mesmo, violando o art. 7.1 CC, na medida em que o empregador o transferiu para o mesmo local onde a sua esposa detinha uma posição hierarquicamente superior [STSJ Catalunha de 8 de abril de 2013 (La Ley 67403)], argumentação que a instância não colheu.

<sup>93</sup> STSJ Catalunha de 22 de fevereiro de 2012 (La Ley 27989). Entre tais direitos conta-se, *p. ex.*, o direito à não discriminação por razões sindicais, que se discutiu nesta decisão. No mesmo sentido, STSJ Madrid de 18 de fevereiro de 2009 (La Ley 1270), onde se considerou que a transferência de três membros do comité de empresa, a qual ocorreu apenas um mês após a sua nomeação, «constitui indício suficiente de discriminação pela sua atividade sindical e representativa».

<sup>94</sup> MORENO CÁLIZ, S., «Aspectos procesales de la movilidad geográfica», *TS*, 2003, n.º 46, p. 33.

<sup>95</sup> Sobre o assunto, MIÑARRO YANINI, M., «La movilidad geográfica en la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo», *TS*, 2004, n.º 160, p. 36.

se pronunciou, sustentando que nos casos de mobilidade geográfica débil não existe qualquer prazo de caducidade, vigorando apenas o prazo prescricional de um ano estabelecido no art. 59.1 ET<sup>96</sup>, e que «o facto de se alegarem (...) dificuldades graves de deslocação que impeçam razoavelmente o trabalhador de realizar o trabalho e exijam alteração de residência, não condiciona a ação» que este deve exercer, nem deve modificar a via processual por si utilizada, até porque o transferido, em muitas ocasiões, poderá não ser capaz de efetuar esse enquadramento jurídico<sup>97</sup>. Note-se que as sentenças proferidas pelo citado tribunal neste tipo de transferência são irrecorríveis, salvo quando por via desse recurso se vise sanar uma falha essencial no procedimento, nos termos do art. 191.2.e) LJS, com a redação que lhe foi dada pelo RDL 3/2012 e, posteriormente, pela Lei 3/2012<sup>98</sup>.

Muito embora a mobilidade geográfica débil não apareça regulada pelo ET, colocam-se algumas questões acerca das situações em que o empregador põe em prática uma medida que não supõe uma modificação de residência mas que introduz alterações significativas na vida do trabalhador, nomeadamente, quando implica maiores gastos de deslocação ou um maior tempo de trajeto de casa para o local de trabalho, uma necessidade de modificação de hábitos, quando aumenta a dificuldade de compaginar atividades formativas ou mesmo quando interfere na conciliação da sua vida familiar com a vida laboral deste<sup>99</sup>. Note-se que o poder de direção do empregador não é absoluto nem ilimitado, já que se encontra restringido, entre outras, pela norma do art. 17 ET, em conjugação com o art. 4.2.c) ET, dos quais se extrai a nulidade de decisões unilaterais deste que contenham discriminações diretas ou indiretas por motivo de idade, incapacidade, sexo<sup>100</sup>, condição social, religião, entre outras<sup>101</sup>. A título de

---

<sup>96</sup> STS de 16 de abril de 2003 (Ar. 3350).

<sup>97</sup> STS de 27 de dezembro de 1999 (Ar. 1959).

<sup>98</sup> STSJ Andalusia (Sevilha) de 9 de fevereiro de 2012 (La Ley 36801).

<sup>99</sup> MIRALLES MIRAVET, C., «Traslado de centro de trabajo sin cambio de residencia para el trabajador. Régimen de compensaciones, Comentario de la STS de 19 de abril de 2004», *AL*, fevereiro de 2006, n.º 4, p. 398.

<sup>100</sup> Conforme sublinhou recentemente o TSJ de Madrid, existe discriminação em razão do sexo quando o empregador comunique à trabalhadora que esta irá ser transferida escassos dias depois de o seu filho cumprir um ano de idade, quando esta iria beneficiar de uma situação de redução do seu período normal de trabalho diário [Sentença de 3 de fevereiro de 2014 (AS 504)].

<sup>101</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional y la reducción de jornada tras la reforma laboral de 2012*, Bomarzo, Albacete, 2012, pp. 39-40.



exemplo, já se considerou como ilícita uma medida de mobilidade que implicou um aumento do trajeto percorrido em 25 a 28 kms. (a qual, tendo em conta a curta distância envolvida, não implicava uma mudança da sua residência), por se ter apurado que a mesma surgiu no decurso de um pedido de redução do período normal de trabalho por parte da trabalhadora, para dar assistência a seu filho de oito meses<sup>102</sup>. Outro problema reside em saber se estas alterações estarão sujeitas a algum tipo de compensação pelos prejuízos causados ao trabalhador, pese embora a manutenção do seu domicílio de origem. Muitas vezes, a negociação coletiva resolve este problema, prevendo uma compensação económica para os afetados pela medida<sup>103</sup>. Caso nada se preveja em sede de direito coletivo, a doutrina e a jurisprudência espanholas apresentam entendimentos dissonantes<sup>104</sup>. A primeira tese, que hoje é sufragada pela larga maioria da doutrina judicial espanhola, nega qualquer direito a compensação, mesmo que se demonstre a existência de prejuízos sofridos pelo trabalhador ou que a medida se traduziu numa maior onerosidade para este, a não ser que esse direito venha regulado convencionalmente ou no próprio contrato de trabalho<sup>105</sup>. Segundo esta corrente, não

---

<sup>102</sup> STSJ Madrid de 9 de dezembro de 2010 (AS 93609). Os tribunais espanhóis têm valorado um «critério de proximidade temporal» entre ambos os factos [STS de 24 de abril de 2006 (Ar. 120)].

<sup>103</sup> Por vezes, estabelece-se um «plus de distância» para compensar o trabalhador pelos gastos inerentes a um aumento da distância entre a casa e o novo local de trabalho [v.g., STSJ Extremadura de 7 de dezembro de 2011 (La Ley 242542). Vd. o art. 25.2 do convénio coletivo de «aserradores y almacenistas de madera» (Res. DGT de 9 de janeiro de 2014; BOC de 23 de janeiro do mesmo ano), o qual prevê, em caso de transferência para um centro de trabalho que se situe a mais de 25 kms. do centro primitivo, o pagamento da quantia de 0,23 euros por km. Prevendo o pagamento de 0,20 euros por km., art. 30 do III convénio coletivo de «aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos» da Catalunha (Res. DGE de 11 de abril de 2012; DOGC de 19 de abril do mesmo ano). Alguns convénios obrigam o empregador a evitar que a adoção de medidas deste género cause algum prejuízo económico ao trabalhador [art. 25.4 do convénio coletivo de «comerc i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so» da província de Barcelona (Res. 27 de novembro de 2013; BOPB de 11 de dezembro do mesmo ano)], ao passo que outros prevêm que não haja direito a qualquer compensação, salvo se as partes o convencionarem expressamente [art. 24 do IV convénio coletivo estatal de «prensa diaria» (Res. DGE de 18 de setembro de 2013; BOE de 3 de outubro do mesmo ano)].

<sup>104</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, cit., p. 227; e VALDÉS DAL-RÉ, F., «El régimen jurídico aplicable a los desplazamientos sin cambio de domicilio», *RL*, 1997, n.º 2, p. 2.

<sup>105</sup> GILOLMO LÓPEZ, J. L., «Movilidad geográfica: Traslados», *Cuadernos de Derecho Judicial, Movilidad funcional y geográfica. Modificación sustancial de condiciones de trabajo*, XVI, CGPJ, Madrid, 1994, pp. 127-166; MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 420; RIVERO LAMAS, J., «Aspectos relacionados con la movilidad funcional y geográfica y con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», in AAVV., *Puntos críticos de la reforma laboral*, ed. Centro de Estudios Universitarios Ramón Areces, Madrid, 1996, pp. 55-90; TOSCANI GIMÉNEZ, D., *op. ult. cit.*, p. 40. Para esta corrente, o instrumento regulatório natural para dar cobertura a este problema é a negociação coletiva, embora nada impeça que se efetuem pactos específicos em que se fixem certas compensações para os trabalhadores (vd., também, MIRALLES MIRAVET, C., *op. cit.*, p. 402). Na jurisprudência, cfr. por exemplo as SSTSJ País Basco de 27 de outubro de 2011 (La Ley 301958), Catalunha (3) de 13 de outubro de 2011 (La Ley 221446), 14 de setembro de 2010 (La Ley 182609) e 6

parece ajustado que este possa reclamar prejuízos decorrentes de uma atuação do empregador que, no fim de contas, é legítima<sup>106</sup>. A segunda tese revela-se mais favorável ao trabalhador, muito embora não receba grande apoio, e divide-se da seguinte forma: para uns, o afetado terá direito à redução do período normal de trabalho efetivo, para o compensar pelo maior tempo despendido na deslocação<sup>107</sup>, enquanto que outros defendem o pagamento de uma compensação pelos prejuízos causados pela transferência<sup>108</sup>, alegando uma discriminação negativa face a outros colegas de trabalho e, no limite, um enriquecimento sem causa do empregador<sup>109</sup>. Invoca-se ainda os princípios da equivalência das prestações e do *rebus sic stantibus* para justificar a necessidade de existência de uma compensação para o trabalhador nestes casos, que funcionará como um mecanismo de correção sinalagmática das prestações em causa<sup>110</sup>. Registamos ainda uma terceira corrente nesta matéria, de menor expressão, segundo a qual será possível aplicar a este tipo de mobilidade geográfica o regime das modificações substanciais do contrato (art. 41 ET)<sup>111</sup>, com o argumento de que uma

---

de maio de 2010 (La Ley 129944) e Castilha-La Mancha de 3 de fevereiro de 2011 (AS 119) e STS de 19 de abril de 2004 (Ar. 1968).

<sup>106</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Movilidad geográfica del trabajador (en torno al artículo 40)», *REDT*, 2000, n.º 100, 1, p. 851-854; e HERRÁIZ MARTÍN, M.ª S., *op. últ. cit.*, pp. 59 e ss. Segundo o primeiro autor, o caráter sinalagmático do contrato não é afetada quando o empregador exerce de forma regular as prerrogativas que lhe são atribuídas pela lei (p. 855).

<sup>107</sup> STSJ Madrid 7 de abril de 1992 (AS 2119).

<sup>108</sup> STSJ Catalunha de 12 de julho de 2011 (La Ley 165992).

<sup>109</sup> Na STSJ Castilha-La Mancha de 3 de fevereiro de 2010 (AS 14799), o trabalhador invocou a aplicabilidade analógica do art. 40.4 ET, alegando um «empobrecimento injusto», argumento que no entanto o Tribunal acabou por não seguir. Rejeitando igualmente esta linha de raciocínio, TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., p. 40.

<sup>110</sup> Assim, ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, pp. 229-230.

<sup>111</sup> SSTSJ Madrid de 21 de julho de 2004 (AS 1609) e 13 de fevereiro de 2001 (AS 5631/2000) e Catalunha de 17 de fevereiro de 2003 (4088/2002). Na doutrina, GOERLICH PESET, J. M. e NORES TORRES, L. E., *op. cit.*, p. 9; RENTERO ROVER, J., *La modificación sustancial del lugar o de las condiciones de trabajo en la reforma laboral*, Ibidem, Madrid, 1995, p. 63. Criticando a aplicação do regime do art. 41 ET a este tipo de mobilidade, salientando as dificuldades de articulação destas transferências com as exigências formais e materiais daquele regime, MIRALLES MIRAVET, C. (*op. cit.*, pp. 403-404). O autor recorda que, como tem assinalado a doutrina espanhola, a modificação substancial de condições apenas se aplica a condições laborais e não a condições extracontratuais. Por outro lado, salienta ainda a autora que, a ser assim, nem todas as transferências sem alteração de residência caberiam no art. 41 ET, o que levantaria o delicado problema de estabelecer aqui um critério de distinção (pp. 405-407).



alteração do centro de trabalho não deixa de configurar uma variação de um aspecto crucial da prestação de trabalho<sup>112</sup>.

Nesta linha de pensamento, cabe ainda colocar outras interrogações atinentes à (in)aplicabilidade do regime do art. 40 ET a este tipo de mobilidade. Sobre a questão de saber se o afetado por uma medida de mobilidade débil poderá extinguir o seu contrato de trabalho, com direito a indemnização, ou se esse direito é exclusivo de mobilidade realizada ao abrigo do citado preceito, alguma jurisprudência tem admitido que, mesmo que uma transferência não coloque diretamente a questão de uma modificação da residência do trabalhador, poderá suceder que as deslocações diárias a que novo local de trabalho obrigue se revelem demasiado onerosas para este, ao ponto de lhe assistir, de facto, o direito a extinguir o seu contrato nesses termos<sup>113</sup>. Esta aproximação ao regime legal do art. 40 ET também se tem verificado ao nível do direito coletivo, registando-se convénios que obrigam o empregador a comunicar este tipo de transferência aos representantes dos trabalhadores afetados<sup>114</sup>, ou em que o conteúdo da respetiva notificação surge concretizado<sup>115</sup>. Em sentido aparentemente inverso, já se negou a extensibilidade das normas protetoras das necessidades derivadas de responsabilidades

---

<sup>112</sup> CAMPS RUIZ, L. M., «La condición más beneficiosa», in AAVV., *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valência, 1993, pp. 229-281; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Movilidad geográfica del trabajador (en torno al artículo 40)», cit., p. 854; e ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, pp. 206 e ss. Na jurisprudência, *vd.*, a título de exemplo, STSJ Navarra de 21 de maio de 1994 (AS 1936). Na STSJ Madrid de 14 de março de 2005 (AS 802), qualificou-se a transferência para outra localização, sita a 16 kms. de distância, como uma modificação substancial das condições de trabalho, e anulou-se essa medida, por a empresa não ter cumprido as formalidades previstas para a mesma (designadamente, a abertura de um período formal de consultas). No entanto, esta sentença registou um voto vencido, que defendeu que a transferência sem alteração de residência não pode ser considerado uma modificação substancial das condições de trabalho. Rejeitando esta terceira corrente, SSTs de 26 de abril de 2006 (Ar. 2076/2005) e 19 de abril de 2004 (Ar. 1968/2003).

<sup>113</sup> A favor dessa possibilidade, STSJ Catalunha de 26 de janeiro de 2009 (AS 675/2010) (em causa estava uma deslocação diária de 120 kms.), SSTs de 24 de março de 2011 (La Ley 54523) e de 19 de abril de 2004 (Ar. 1968/2003). Em sentido inverso, *vd.* AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, p. 59.

<sup>114</sup> Consagra-se um dever de comunicação com uma antecedência de um mês [art. 46 do convénio coletivo de «construcción» de Bizkaia (Res. DGT de 28 de outubro de 2013; BOB de 28 de janeiro do mesmo ano)], de três meses, salvo caso de força maior [art. 30 do convénio coletivo de «empresas transitarias» da província de Valência (Res. DTEITE de 24 de março de 2014; BOPVAL de 7 de abril do mesmo ano); art. 62 do convénio coletivo de «industrias siderometalúrgicas» da província de Guadalajara (Res. DGE de 2 de outubro de 2013; BOPGU 16 de outubro do mesmo ano)]. Prevendo essa obrigação, mas sem fixar qualquer prazo, art. 88 do V convénio coletivo de «construcción» (Res. DGE de 28 de fevereiro de 2012; BOE de 15 de março do mesmo ano) e art. 69 do XI convénio coletivo de «empresas organizadoras del juego del bingo» (Res. DGE de 25 de fevereiro de 2013; BOE de 13 de março do mesmo ano).

<sup>115</sup> Art. 74 do convénio coletivo para «la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal» da província de Valência (Res. DTEITE de 10 de maio de 2013; BOPVAL de 22 de maio do mesmo ano).

familiares a este tipo de mobilidade, por mais que estas modificações de local de trabalho possam ter repercussões negativas nessa matéria<sup>116</sup>.

O confronto de ambos os regimes acima descritos permite-nos inferir que o poder directivo de que goza o empregador, ao nível da alteração do local de trabalho, se revela mais amplo no sistema espanhol do que no português, já que neste último ele apenas se materializa na possibilidade de mobilizar o trabalhador dentro dos limites geográficos ajustados entre as partes, ou por força das funções por si desempenhadas, sendo que todas as restantes situações possíveis ficarão abrangidas pelo regime especialmente previsto para a mobilidade geográfica. Diversamente, a configuração que é dada pelo legislador espanhol ao instituto da mobilidade geográfica revela-se mais protetora do empregador, na medida em que amplia o número de situações em que este poderá levar a cabo medidas de transferência, as quais, por não implicarem a mudança de domicílio do trabalhador, cairão fora do regime apertado do art. 40 ET e serão lícitas, porque exercidas ao abrigo de um poder de direção que se crê legítimo. Talvez por esse motivo, a doutrina e jurisprudência lusas não têm equacionado o pagamento de qualquer compensação ao sujeito que venha a ser mobilizado nestes termos, ao contrário do que sucede no país vizinho, dada a situação de maior disponibilidade e onerosidade em que este último pode ver-se envolvido.

## **2. Mobilidade geográfica e *ius variandi* empresarial**

Como vimos, a introdução de instrumentos jurídicos que visam a possibilidade de ajustamento permanente da prestação de trabalho, face às necessidades da organização em cujo âmbito ela é realizada, constitui hoje uma tendência geral dos ordenamentos laborais<sup>117</sup>. Afigura-se, assim, legítimo que o empregador atue sobre a

---

<sup>116</sup> STSJ Catalunha de 10 de novembro de 2009 (AS 4879), relativamente à transferência de centro e ao seu impacto sobre a trabalhadora com um período normal de trabalho diário reduzido. Sobre esta questão, HERRÁIZ MARTÍN, M.<sup>a</sup> S., «De nuevo las trabajadoras con reducción de jornada: ¿deben gozar de especiales privilegios ante una movilidad geográfica débil?», AS, 2010, n.º 5, pp. 51-58.

<sup>117</sup> ASSIS, R., *O poder de direção do empregador, configuração geral e problemas atuais*, Coimbra editora, Coimbra, 2005, p. 92.

prestação laboral, lançando mão de faculdades de variação sobre aquela atividade, em desvio do programa contratual inicialmente alinhado pelas partes<sup>118</sup>.

Levantamos no entanto a pertinente questão de saber até que ponto o poder de variação do empregador propriamente dito poderá determinar uma alteração do local de trabalho, se essa associação apenas fará sentido quando aceitarmos um entendimento amplo desta faculdade, ou se, pelo contrário, *ius variandi* e mobilidade geográfica serão conceitos verdadeiramente dissociáveis.

O *ius variandi*<sup>119</sup> revela a possibilidade de o empregador modificar vários aspectos da atividade do trabalhador<sup>120</sup>, e pressupõe um desvio ao princípio *pacta sunt servanda*, previsto no art. 406 CC, ou seja, que «a alteração determinada pelo empregador esteja em contradição com o programa contratual» definido pelas partes<sup>121</sup>. Contudo, a doutrina não se tem revelado uniforme na definição conceptual desta prerrogativa do empregador, definindo-a com maior ou menor amplitude, o que tem colocado a questão de saber até onde poderá o empregador intervir discricionariamente sobre o conteúdo da prestação laboral. Um segmento doutrinal parece apoiar aquilo que apelidamos de *ius variandi* em sentido estrito, identificando-o com uma faculdade empresarial que apenas versa sobre o aspecto funcional da prestação<sup>122</sup>, deixando de fora o âmbito geográfico da mesma. No entanto, sustentando-se uma noção ampla de *ius variandi*, segundo a qual este se concretiza num poder de variação unilateral que permite ao empregador exigir do trabalhador uma prestação diversa da convencionada, parece que este poderá estender-se a qualquer aspecto da relação laboral, nomeadamente, e com especial interesse para o nosso estudo, ao local de trabalho<sup>123</sup>.

---

<sup>118</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, p. 96; e PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *op. cit.*, p. 120.

<sup>119</sup> Sobre este poder empresarial, *vd.*, por todos, MAIA DA SILVA, M.<sup>a</sup> M., *O ius variandi empresarial*, Tese para obtenção do grau de Doutor apresentada na Faculdade de Direito da Universidade de Santiago Compostela, Santiago de Compostela, 1997, pp. 1 e ss.

<sup>120</sup> ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, p. 742. Sobre a relação, nem sempre fácil de definir, entre poder de direcção e *ius variandi*, GOMES, J., *Direito do Trabalho...*, cit., pp. 795-797.

<sup>121</sup> ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, p. 743.

<sup>122</sup> Na doutrina italiana, *vd.* GIUGNI, G., *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Nápoles, 1963, p. 266. Este, aliás, foi o entendimento consagrado pelo legislador português no art. 22 LCT, como nota MAIA DA SILVA, M.<sup>a</sup> M., *op. ult. cit.*, p. 61.

<sup>123</sup> Com esta convicção, MAIA DA SILVA, M.<sup>a</sup> M., *op. ult. cit.*, p. 61; e HENRIQUES MONTEIRO, L. M., «Da vontade contratual na configuração da prestação de trabalho», *RDES*, 1990, p. 29.

Inicialmente, o poder de variação foi consagrado pelo legislador de uma forma mais restrita, com o art. 22 LCT a referir-se apenas à mobilidade funcional do trabalhador, sendo que o art. 24 do mesmo diploma, que regulava a alteração do local de trabalho, apenas previa a transferência definitiva deste. Esta visão foi alvo de uma maleabilização por parte quer da doutrina quer da jurisprudência portuguesas, que prosseguiram uma interpretação extensiva do mencionado art. 22 no sentido de permitir também a modificação provisória do *locus executionis*, sustentando que, «se são exigidos serviços não incluídos no contrato, também poderão ser requeridos fora do local previsto»<sup>124</sup>. E, se antes do aparecimento do primeiro Código do Trabalho português a doutrina discutia a viabilidade legal deste tipo de mobilidade, desde então ela é reconhecida expressamente pela lei<sup>125</sup>. Com efeito, o atual art. 194 CT admite expressamente a possibilidade de o empregador modificar temporariamente o local de trabalho ao abrigo daquilo que, segundo cremos, consubstancia um poder de variação daquele elemento. Previamente à sua consagração, alguma doutrina lusa já aludia inclusivamente a um conceito de *ius variandi geográfico*<sup>126</sup>, como o poder de exigir a deslocação do trabalhador dentro ou fora do círculo da empresa<sup>127</sup>, em localidade diversa, a título temporário<sup>128</sup>, ou a faculdade de impor a prestação de trabalho fora do local acordado<sup>129</sup>, por oposição a um *ius variandi* estritamente funcional, que se traduz na prerrogativa de exigir deste o desempenho de funções diversas das contratadas. Quanto a este último, ele surge hoje consagrado no art. 120 CT, que prevê que «o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador». De modo semelhante, o art. 39 ET refere-se apenas à mobilidade funcional do trabalhador, mecanismo de que o empregador poderá lançar mão caso se verifiquem as razões

<sup>124</sup> MENDES BAPTISTA, A., «O fundamento do *ius variandi geográfico*», *Revista de Ciência e Cultura*, 1998, n.º 1, Universidade Lusíada, Porto, p. 162.

<sup>125</sup> Aliás, o art. 316 do Código de 2003 versava especificamente sobre a «transferência temporária», o que veio dissipar por completo as dúvidas que o anterior regime suscitava a este respeito.

<sup>126</sup> Criticando esta designação, no sentido em que a mesma «retira precisão e nitidez ao conceito» de *ius variandi*, GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 796.

<sup>127</sup> MENEZES CORDEIRO, A., *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991, p. 681.

<sup>128</sup> MENDES BAPTISTA, A., *op. ult. cit.*, p. 158.

<sup>129</sup> MAIA DA SILVA, M.<sup>a</sup> M., *op. ult. cit.*, p. 73. A autora alerta para a dificuldade de concretização do exato local que terá sido convencionado entre as partes, dada a possível indeterminação do mesmo.

técnicas ou organizativas que a justifiquem. Alguma doutrina, no entanto, também já vinha seguindo um entendimento lato deste poder, abrangendo os diversos elementos que compõem a relação jurídico-laboral, nomeadamente, a forma, o tempo e o lugar de trabalho<sup>130</sup>.

No panorama ibérico, o legislador espanhol foi aliás pioneiro nesta matéria, ao prever especificamente a figura do «desplazamiento» (art. 40.4 ET), que traduz precisamente ao poder de modificar temporariamente o local de execução da prestação, a cuja análise nos dedicaremos mais à frente. Note-se que não tratamos aqui do chamado *ius variandi* comum ou ordinário, a que aludimos no ponto anterior, e que se identifica usualmente com as modificações do local de trabalho que poderão decorrer do normal exercício do poder de direção que assiste ao empregador, mas sim da possibilidade de este extravasar temporariamente os limites geográficos que conformam a prestação acordada e de, nessa medida, introduzir alterações de relevo na mesma<sup>131</sup>. De acordo com outro tipo de classificação, sugerida pela jurisprudência, o Tribunal Supremo<sup>132</sup> já distinguiu entre *ius variandi* comum, que se traduz na faculdade de especificação da prestação laboral e de nela introduzir modificações acidentais, nomeadamente, que não impliquem a mudança de residência do trabalhador (conforme analisámos no ponto anterior) e *ius variandi* especial, que supõe a introdução de determinadas modificações substanciais no contrato de trabalho, como é o caso da mobilidade geográfica prevista no art. 40 ET<sup>133</sup>. Outro setor entende que o *ius variandi* apenas compreende as modificações acessórias das condições de trabalho, sustentando que aquele tipo de mobilidade em que não se altera a residência do trabalhador mas que procede a modificação do seu posto de trabalho não cabe no art. 39 ET, uma vez que este preceito só se aplica à mobilidade funcional, nem no art. 40 ET, na medida em que este exige uma alteração de residência, pelo que acaba por existir um espaço de

---

<sup>130</sup> VALDÉS DAL-RE, F., «La ruptura del principio de correspondencia función-categoría por ejercicio del *ius variandi* empresarial», *RPS*, 1974, n.º 103, pp. 8-9.

<sup>131</sup> Alertamos para a confusão que por vezes pode surgir entre o poder de direção do empregador e *ius variandi*, e rejeitando a distinção (adotada em Espanha) entre *ius variandi* ordinário ou comum e extraordinário, por não se coadunar com a consagração que esta prerrogativa recebe no sistema português (MAIA DA SILVA, M.<sup>a</sup> M., *op. ult. cit.*, p. 68).

<sup>132</sup> STS de 9 de fevereiro de 2010 (Ar. 3409).

<sup>133</sup> Seguindo esta classificação, SSTSJ Galiza de 22 de março de 2012 (AS 42811/2011) e Catalunha de 22 de fevereiro de 2012 (AS 27989).



mobilidade sem regulação legal<sup>134</sup>. Independentemente da classificação que se defenda, alertamos no entanto para a confusão que parece existir entre esta conceção de *ius variandi* e o poder de direção do empregador, pelo que a distinção seguida no país vizinho entre *ius variandi* ordinário ou comum e extraordinário não será quanto a nós de admitir, por não se coadunar com a consagração que esta prerrogativa recebe no sistema português.

No que respeita à duração da modificação introduzida, e pese embora o carácter temporário da variação seja aquele que tem reunido maior consenso, alguns autores já se posicionaram favoravelmente a que o *ius variandi* possa também revestir natureza definitiva, ao passo que para outros, se essa variação abranger elementos essenciais do contrato, ela apenas poderá ser temporária<sup>135</sup>. Em nossa opinião, tendo em conta o carácter essencial que, como adiante sustentaremos, deverá ser atribuído ao local de trabalho, será razoável supor que o poder de variação subjacente à eventual modificação deste elemento apenas possa revestir um cariz mormente temporário, pelo que uma medida de natureza definitiva não constituirá uma manifestação desta prerrogativa, mas sim uma modificação contratual que haverá de ser regulada pelo regime jurídico previsto especificamente para aquele tipo de transferência.

Em jeito de conclusão, admitimos o enquadramento da mobilidade geográfica (pelo menos, na sua vertente de transferência temporária) numa aceção ampla do poder de variação do empregador, sendo por isso lícito aludir-se a um *ius variandi geográfico*, que se traduz numa alteração passageira dos parâmetros locacionais da prestação e, nessa medida, de um dos elementos do contrato. Com efeito, embora reconhecendo que, em rigor, o conceito clássico de *ius variandi* é aquele que «põe em jogo, de modo particularmente intenso, a profissionalidade do trabalhador»<sup>136</sup>, o certo é que mesmo em

---

<sup>134</sup> STSJ Astúrias de 2 de dezembro de 2010 (2698). GARCÍA MURCIA, J., «Movilidad geográfica: condiciones para la aplicación del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores», in AAVV., *La modificación del contrato de trabajo* (coord. V. Martínez Abascal), Ibidem, Madrid, 1995, pp. 100 e ss.; MARTÍN VALVERDE, A., «Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo», in AAVV., *Estudios sobre la jornada de trabajo* (coord. L. E. la Villa Gil), ACARL, Madrid, 1991, p. 693; MARTÍNEZ EMPERADOR, R., «La modificación sustancial de condiciones de trabajo», *AL*, 1994, n.º 29, pp. 464 e ss.; MONTOYA MELGAR, A., «Poder del empresario y movilidad funcional», *REDT*, 1989, n.º 38, pp. 178 e ss.; e TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., p. 39.

<sup>135</sup> Sobre estas diferentes leituras do *ius variandi*, vd. MAIA DA SILVA, M.<sup>a</sup> M., *op. últ. cit.*, p. 62, bem como os vários autores por si citados, sendo que aquela autora subscreve o segundo entendimento acima enunciado.

<sup>136</sup> GOMES, J., *op. últ. cit.*, p. 796.

caso de transferência temporária deste último, para além da conciliação da sua vida pessoal e familiar, os interesses profissionais deste também poderão sair ameaçados. Basta pensarmos no caso de um vendedor que ganha à comissão, em função de uma determinada área geográfica na qual se movimenta, e que, no decurso de uma ordem de transferência temporária para outro lugar, pode vir a sair seriamente prejudicado, não só ao nível retributivo (por vir a ser colocado numa área com menos clientes), mas também no que respeita ao seu direito à ocupação efetiva (por ver a sua prestação laboral reduzir substancialmente)<sup>137</sup>.

### **3. A mobilidade geográfica como modificação essencial do conteúdo do contrato**

Como qualquer outro, o trabalho subordinado assume-se normalmente relevante numa dimensão espacial, que se traduz no espaço ou sítio onde o trabalhador deve exercer a sua atividade: o local de trabalho<sup>138</sup>. Este define-se, assim, como a localização geográfica onde aquele deve desempenhar o seu serviço ou, por outras palavras, o lugar de cumprimento da prestação laboral<sup>139</sup>, o qual, quando não seja

---

<sup>137</sup> Neste sentido, GOMES, J., *op. ult. cit.*, pp. 796-797.

<sup>138</sup> BACELAR GOUVEIA, J., *O Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa*, O Espírito das Leis, Lisboa, 2003, p. 83 (também publicado in AAVV., *Código do Trabalho – Pareceres*, III, ed. do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Lisboa, 2004, pp. 97 e ss.).

<sup>139</sup> LOBO XAVIER, B., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 513-514. A generalidade da doutrina lusa refere-se ao local de trabalho como o local ou espaço geográfico onde a prestação de trabalho deve ser executada (GOMES, J., *op. cit.* p. 636; LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho*, cit., pp. 247-249; MADEIRA DE BRITO, P., in AAVV., *Código do Trabalho anotado*, cit., p. 462; MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 387; ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, pp. 534-535) ou como o lugar físico do cumprimento da prestação laboral (PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., p. 496) e que se encontra, por isso, na disponibilidade do empregador (MENEZES LEITÃO, L. M. T., *Direito do Trabalho*, 4.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2014, p. 275), ou ainda como ao «centro estável da atividade do trabalhador» (BRITO CORREIA, L., *Direito do Trabalho*, vol. I, Lições ministradas na Universidade Católica, Lisboa, 1980-1981, p. 177). Por seu turno, MENEZES CORDEIRO, A. (*op. cit.*, p. 684) distingue entre local de trabalho efetivo (correspondente ao lugar concreto onde o trabalhador, por força do contrato e da direção patronal deve executar as suas tarefas), local de trabalho potencial (equivalente ao âmbito geográfico em que o trabalhador pode ser colocado pela entidade patronal, ao abrigo do seu poder de direção), local de trabalho para efeitos disciplinares (círculo geográfico relevante para efeitos disciplinares) e local de trabalho para efeitos de risco (que exprime o círculo dentro do qual os acidentes ocorridos são considerados de trabalho).



contratualmente fixado, se determinará em função da sua execução contratual<sup>140</sup>. No direito espanhol, o conceito de local de trabalho revela-se mais abrangente do que a noção de «centro de trabalho» que é utilizada pelo legislador, uma vez que aquele tanto aparece associado a uma unidade produtiva dotada de uma organização específica, inscrita como tal perante a autoridade laboral (art. 1.5 ET), como surge identificado por uma unidade produtiva ou funcional, sem que se exija a característica da autonomia do ponto de vista organizativo.

Vejamos então se o local de trabalho deverá ou não ser considerado um elemento essencial do contrato.

Inexistindo resposta legal para esta questão no direito português, alguma doutrina tende a encarar o lugar da prestação laboral como uma «mera modalidade do cumprimento» da prestação, afastando-o do conteúdo da obrigação laboral, por não apresentar especificidades no que respeita ao processo de cumprimento, ao invés de outras prestações de facto<sup>141</sup>. A favor desta posição, poderá dizer-se que, na sociedade atual, perante as facilidades de transporte e de deslocação que existem hoje em dia, a proteção do local de trabalho perde, consideravelmente, justificação<sup>142</sup>, até porque «Portugal parece estar cada vez mais pequeno»<sup>143</sup>.

Já outra corrente doutrinal encara o lugar da prestação como um verdadeiro elemento essencial do contrato de trabalho<sup>144</sup>, o que decorre, por um lado, do interesse que o credor tem em que a prestação seja realizada em determinado lugar<sup>145</sup>, e, por

---

<sup>140</sup> Neste sentido, *vd.* MADEIRA DE BRITO, P., «Local de trabalho», in AAVV., *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2000, p. 358. Na jurisprudência, *cf.* Acórdão do STJ de 16 de janeiro de 2008 (proc. n.º 07S535, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). Sobre os critérios de determinação do local de trabalho, *vd.*, por todos, MADEIRA DE BRITO, P., *Código do Trabalho anotado*, cit., p. 445.

<sup>141</sup> MADEIRA DE BRITO, P., *Do local de trabalho...*, cit., pp. 48-50.

<sup>142</sup> LOBO XAVIER, B., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 516 e ss.

<sup>143</sup> A expressão é de LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho*, cit., p. 246. Tal como assinala o autor, o paradigma do trabalho mudou por completo, já que nos anos sessenta e setenta era só o homem quem trabalhava, enquanto que hoje é usual que ambos os cônjuges desempenhem uma atividade profissional, em absoluta igualdade de direitos em matéria de vida familiar (e não só), o que faz com que a alteração do local de trabalho de um dos cônjuges seja suscetível de causar graves perturbações na respetiva vida familiar.

<sup>144</sup> ALMEIDA, G. S., *Mobilidade geográfica do trabalhador: transferência individual e definitiva do trabalhador*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica, 2009, p. 8.

<sup>145</sup> LOBO XAVIER, B., qualifica como incumprimento a realização da prestação em lugar diverso do fixado («O lugar da prestação do trabalho», cit., p. 17). Para este autor, a prestação realizada em termos

outro, da sua influência na pessoa do trabalhador, ou seja, na perspetiva dos interesses deste que a sua modificação é suscetível de lesar. É este o entendimento que assume maior expressão em Portugal<sup>146</sup>, e que tendemos a apoiar, na medida em que, segundo cremos, tudo aponta para a essencialidade do lugar da prestação laboral. Na verdade, tal característica reflete-se no próprio direito positivo, quando no art. 193.1 CT se lê que «o trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local contratualmente definido»<sup>147</sup>. Acresce que, desde a transposição para o ordenamento português da Directiva n.º 91/533/CEE, relativa ao dever de informação, operada pelo Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de janeiro, o empregador passou a estar obrigado a informar o trabalhador, por escrito, e no prazo de sessenta dias subsequentes ao início da execução do contrato, sobre o seu local de trabalho «ou, na falta de um local fixo ou determinante», de lhe fornecer «a indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer a sua atividade em vários locais» (arts. 106 e 107 CT)<sup>148</sup>. Daí que se entenda que, se chegarmos à conclusão que as partes nada acordaram quanto ao local de trabalho, e perante a impossibilidade de delimitar o *locus executionis*, mesmo após o recurso aos instrumentos de interpretação, o contrato de trabalho será inválido, por falta de elemento essencial<sup>149</sup>.

É inegável a enorme importância que o local de trabalho assume, quer para o empregador, quer na ótica do trabalhador. Com efeito, é em função do lugar que foi definido para a execução da sua prestação laboral que o trabalhador vai definir e

---

que não interessem ao credor não gera a mora do devedor mas o seu incumprimento definitivo, na medida em que o trabalho que se prestou é infungível. Sobre este ponto, *vd.*, do autor, *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 514.

<sup>146</sup> A título de exemplo, *vd.* GOMES, J., *op. últ. cit.*, pp. 636-637; LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação de trabalho», cit., p. 12; MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade...*, cit., pp. 25 e 32 e MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 387.

<sup>147</sup> Cf. SARMENTO DE OLIVEIRA, A., «Mobilidade de trabalhadores intraempresas e interempresas», *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, 2014, n.º 24, p. 64.

<sup>148</sup> *Vd.* OLIVEIRA CARVALHO, C. «A mobilidade geográfica dos trabalhadores no Código do Trabalho», in AAVV., *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (coord. A. Moreira), Almedina, Coimbra, 2004, p. 46.

<sup>149</sup> Cfr. GOMES, J., *op. últ. cit.*, pp. 637-638; e LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho...*, cit., p. 248. Inversamente, para MADEIRA DE BRITO, P., na ausência de regulamentação das partes quanto ao lugar da prestação, estaremos perante uma «situação de indeterminação da coordenada espacial da prestação de trabalho que compete à entidade empregadora resolver através do seu poder de direção», por via dos arts. 97 CT e art. 400 CC (*Código do Trabalho anotado*, cit., p. 463).

organizar a sua vida extraprofissional<sup>150</sup> (fixar a sua residência, colocar filhos na escola, frequentar associações desportivas, recreativas e/ou culturais da zona, conviver, etc.). Por outras palavras, «vivemos, em boa medida, em função do sítio onde trabalhamos»<sup>151</sup>. Ao nível juslaboral, a relevância do local de trabalho manifesta-se de várias formas: por regra, o trabalhador não pode ser transferido para outro local de trabalho [art. 129.1, al. f), e art. 193.1 CT]; a retribuição deve ser paga no local de trabalho (277.1 CT); acidentes de trabalho são os que ocorrem no local de trabalho<sup>152</sup>; o mencionado local de trabalho é ainda determinante ao nível do Direito coletivo do Trabalho, para efeitos do exercício de atividades sindicais e das competências das comissões de trabalhadores; dele poderá também depender a determinação dos instrumentos de regulamentação coletiva eventualmente aplicáveis<sup>153</sup>; além do mais, nos termos dos artigos 14 a 16 do Código de Processo do Trabalho, a competência dos Tribunais de Trabalho é, na grande maioria dos casos, determinada em função do lugar da prestação do trabalho<sup>154</sup>.

Do ponto de vista do empregador, o local de trabalho expressa fisicamente a situação de disponibilidade do trabalhador, vinculando-o ao âmbito geográfico ajustado entre as partes, e permitindo àquele «direcioná-lo para a prática dos atos que integram o débito negocial»<sup>155</sup>, não se aceitando que o trabalhador venha a praticá-los em lugar diverso daquele<sup>156</sup>. Além do mais, é nesse âmbito espacial que o empregador poderá

---

<sup>150</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 636; LOBO XAVIER, B., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 515-516; MENDES BAPTISTA, A., «Transferência do trabalhador para outro local de trabalho», *QL*, 1999, ano VI, n.º 14, p. 198; e PALMA RAMALHO, M.ª R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., p. 497.

<sup>151</sup> LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho*, cit., p. 246. Assim, GOMES, J., e GUEDES, A., *op. cit.*, p. 98.

<sup>152</sup> Cf. art. 8.1 da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro.

<sup>153</sup> MENEZES LEITÃO, L. M. T., *op. cit.*, p. 275.

<sup>154</sup> Nos termos do art. 14.1 CPT, «as ações emergentes de contrato de trabalho intentadas por trabalhadores contra a entidade patronal podem ser propostas no tribunal do lugar da prestação de trabalho ou do domicílio do autor». As ações emergentes de acidentes de trabalho e de doença profissional devem ser propostas no tribunal do lugar onde o acidente ocorreu ou onde o doente trabalhou pela última vez em serviço suscetível de originar a doença (art. 15.1). Por seu turno, o art. 16.1 CPT prevê que, «em caso de despedimento coletivo, os procedimentos cautelares de suspensão e as ações de impugnação devem ser propostos no tribunal do lugar onde se situa o estabelecimento da prestação de trabalho».

<sup>155</sup> PALMA RAMALHO, M.ª R., *op. ult. cit.*, p. 496.

<sup>156</sup> Situação que configurará incumprimento contratual, imputável ao trabalhador, como vimos (LOBO XAVIER, B., *Manual de Direito do Trabalho...*, cit., p. 514).

coordenar a prestação laboral com outros fatores que repute essenciais ao desenvolvimento da sua atividade<sup>157</sup>. Em todo o caso, a essencialidade da determinação do local de trabalho não significa que o mesmo não possa ter uma amplitude ou extensão variáveis<sup>158</sup>. Tem-na, desde logo, nas atividades itinerantes ou ambulatoriais (v.g., motorista, operário da construção civil), em que, pela própria natureza das funções exercidas, o local de trabalho possui uma «geometria variável»<sup>159</sup>, ou mesmo naquelas situações em que, por acordo das partes, o local de trabalho é definido com relativa amplitude. A ambas estas situações referir-nos-emos mais a frente.

Em Espanha, o legislador parece ter tomado uma posição nesta matéria, ao incluir expressamente a mobilidade geográfica no capítulo das modificações substanciais do contrato de trabalho, cuja modificação unilateral pelo empregador poderia dar lugar à aplicação do art. 41 ET (preceito dedicado às «modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo»), mas que se rege por uma norma criada especificadamente para essa matéria, o art. 40 ET<sup>160</sup> («movilidad geográfica»), a cujo estudo nos dedicaremos<sup>161</sup>. Saliente-se que ambos estes preceitos, *grosso modo* semelhantes<sup>162</sup>, diferem dos regimes previstos para a suspensão do contrato de trabalho por causas tecnológicas ou económicas (art. 47 ET) e para o despedimento coletivo (art.

---

<sup>157</sup> LOBO XAVIER, B., refere-se à «força de trabalho, a maquinaria, as matérias-primas e a clientela» («O lugar da prestação...», cit., p. 15, e *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 514). No mesmo sentido, PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *op. cit.*, p. 105.

<sup>158</sup> Nos termos do art. 193.2 CT, o trabalhador encontra-se vinculado às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

<sup>159</sup> LEAL AMADO, J., *Contrato de Trabalho...*, cit., p. 247.

<sup>160</sup> Note-se que o art. 40 ET não regula todos os supostos possíveis de mobilidade geográfica, mas apenas disciplina as figuras dos «traslados» e «desplazamientos», deixando de fora, p. ex., a mobilidade que resulta do exercício do mero poder directivo do empregador [regulada nos arts. 5.c) e 20.1 ET], por mútuo acordo ou por motivos disciplinares (que, como veremos, parece ser admitida por alguma doutrina espanhola, desde que prevista na negociação coletiva). A doutrina espanhola tem também afastado a aplicação do art. 40 ET nos casos de trabalho à distância, em que o trabalhador desenvolve a sua prestação no seu domicílio ou no lugar que este livremente escolha (MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, 23.<sup>a</sup> ed., Tecnos, Madrid, 2014, pp. 749-751).

<sup>161</sup> Sobre ambos estes regimes, *vd.* FERREIRO REGUEIRO, C., «Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo», in AAVV., *La negociación colectiva en el sector de la construcción en Galicia* (coord. F. J. Gárate Castro), Consello Galego de Relacións Laborais, Santiago de Compostela, 2005, pp. 30 e ss.

<sup>162</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Movilidad geográfica del trabajador (en torno al artículo 40)», cit., p. 851.

51 ET), muito embora todos eles apresentem claras similitudes entre si<sup>163</sup>. No entanto, reconhece-se que esta pluralidade de expedientes poderá suscitar alguns problemas, designadamente em caso de combinação ou alternância de transferências, modificações, suspensões ou extinções pela mesma causa empresarial, já que em princípio não será possível invocar um único expediente, mas vários<sup>164</sup>, o que coloca o problema de saber qual o procedimento idóneo a seguir quando a transferência vá combinada com outras modificações substanciais do contrato. Parece-nos que, em tal caso, haverá de recorrer-se ao procedimento do art. 40 ET e, perante a transferência do trabalhador, equacionar a sua compatibilização os restantes expedientes, muito embora se reconheça que, por um princípio de economia processual, seria talvez mais conveniente recorrer a um único procedimento, que ofereça maiores garantias a este último<sup>165</sup>.

Uma última nota para salientar que também no ordenamento jurídico espanhol o empregador deverá informar o trabalhador sobre a determinação do seu local de trabalho, de acordo com o art. 8.5 ET<sup>166</sup>, preceito que se reputa aplicável quando a relação laboral estabelecida tenha uma duração mínima de quatro semanas (ao passo que o Código do Trabalho é omissivo quanto a uma eventual duração mínima do contrato para este efeito). Este preceito é alvo de desenvolvimento pelo RD 1659/1998, de 24 de julho, diploma que aliás é claro ao incluir no seu art. 2 o local de trabalho como um dos elementos essenciais do contrato de trabalho. Tal como no sistema português, rejeita-se uma ideia de indeterminação inicial do local da prestação da atividade do trabalhador,

---

<sup>163</sup> Em todo o caso, salientamos o «intuito legislativo uniformizador decorrente do tratamento dado às matérias da mobilidade geográfica, da modificação substancial das condições de trabalho e do despedimento coletivo, em termos de causas e limiares numéricos de trabalhadores» (OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho, Tese apresentada para obtenção do grau de Doutor em Ciências Jurídicas – Direito do Trabalho*, Universidade Católica, Porto, 2008, p. 340, nt. 1386). Segundo FUSTÉ MIQUELA, J. M.<sup>a</sup> («Notas sobre la reforma de la legislación laboral en materia de traslados: “ius variandi”, participación y dimensión de la empresa», in AAVV., *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral*, MTAS, Madrid, 1996, p. 375, nt. 20), tudo aponta para que o regime instituído pelo ET para estas figuras resulte dos critérios propostos pela Directiva 75/129/CEE, de 17/02 (posteriormente modificada pela Directiva 92/56/CEE, de 24/06), que regula a matéria do despedimento coletivo.

<sup>164</sup> SALA FRANCO, T., MONTOYA MELGAR, A. e DURÁN LÓPEZ, F., *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Estudios, 1987, p. 69.

<sup>165</sup> Nalguns casos, esta solução não parece fácil de vislumbrar. A título de exemplo, veja-se que, se o procedimento do art. 41 ET se afigura mais protetor para o trabalhador, as indemnizações aí consagradas são inferiores às do art. 40 ET.

<sup>166</sup> Em conformidade com o disposto no art. 2.2 c) do Real Decreto 1659/1998, de 24 de julho, de *información al trabajador sobre elementos esenciales del contrato de trabajo*.



sob pena de se entregar essa concretização ao livre arbítrio de um dos contraentes, o que é expressamente proibido pelos arts. 1256 e 1273 CC<sup>167</sup>.

Por tudo quando vimos expondo, não nos restam dúvidas de que o local de trabalho deva ser encarado como um elemento essencial do contrato, e, em consequente, que a sua modificação supõe uma modificação substancial do conteúdo deste, que extravaza tanto o poder diretivo como o *ius variandi* de que o empregador poderá lançar mão ao longo da execução do programa contratual.

#### **IV. MOBILIDADE GEOGRÁFICA E DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR**

«O trabalhador não é uma máquina que se possa transportar de um lugar para o outro, como pareça melhor, mas alguém que volta, tal como as plantas, às suas raízes», tal como foi já salientado pela jurisprudência espanhola<sup>168</sup>. No entanto, a subordinação jurídica, enquanto elemento essencial indiscutível do contrato de trabalho<sup>169</sup>, implica uma certa compressão da sua liberdade pessoal<sup>170</sup>, o que tem reclamado a intervenção dos direitos fundamentais que lhe são constitucionalmente atribuídos<sup>171</sup>. Como é sabido, a legislação do trabalho «acaba por seguir uma direção oposta à que resultaria das exigências dos preceitos constitucionais», que apontam para uma limitação dos poderes do empregador quando em confronto com valores e princípios tidos como superiores,

---

<sup>167</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., p. 29.

<sup>168</sup> STSJ Andalusia (Málaga) de 3 de abril de 1995 (AS 1477).

<sup>169</sup> Sobre a subordinação jurídica enquanto elemento essencial do contrato de trabalho, *vd.*, por todos, GOMES, J., *op. ult. cit.*, pp. 101 e ss., e PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., pp. 32 e ss.

<sup>170</sup> ABRANTES, J. J., «Contrato de trabalho e direitos fundamentais», in AAVV., *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, 2002, p. 106.

<sup>171</sup> Sobre a evolução que a relação entre o contrato de trabalho e os direitos fundamentais foi sofrendo ao longo dos tempos, no ordenamento jurídico português, *vd.* ABRANTES, J. J., *op. ult. cit.*, pp. 107 e ss.



acabando por proceder a um «aumento generalizado dos poderes do empregador e à correlativa acentuação da dependência jurídica do trabalhador»<sup>172</sup>.

O poder directivo do empregador traduz uma faceta da liberdade da empresa e, como tal, cabe-lhe assegurar a respetiva gestão, a todos os níveis, inclusive a de recursos humanos, permitindo-lhe atingir uma certa rentabilidade económica<sup>173</sup>. Compete a este último determinar, dirigir e orientar a atividade do trabalhador, seu subordinado, que trabalha sob as suas ordens, direção e fiscalização. A liberdade da empresa, base dos poderes patronais, recebe consagração constitucional em vários ordenamentos jurídicos, nomeadamente o português e espanhol (arts. 61 CRP e 38 CE, respetivamente). Daí que se entenda que «o exercício pelo trabalhador dos seus direitos fundamentais não pode afetar a finalidade da empresa, nem gerar a inexecução do contrato»<sup>174</sup>. No seguimento deste raciocínio, «deve procurar-se a concordância prática dos interesses envolvidos através do princípio da proporcionalidade, na sua dimensão de necessidade, adequação e proibição do excesso»<sup>175</sup>.

Contudo, da materialidade exposta não deve olvidar-se que o poder de direção atribuído ao empregador não pode significar a violação dos direitos fundamentais de que goza o trabalhador enquanto cidadão, nomeadamente os decorrentes de uma ideia de dignidade da pessoa humana no trabalho<sup>176</sup>, direito enformador da constituição laboral que lhe confere uma proteção transversal contra todo e qualquer comportamento que se revele ofensivo do seu núcleo garantístico<sup>177</sup>. Com efeito, a tutela da

---

<sup>172</sup> ABRANTES, J. J., «Cláusulas de mobilidade geográfica do trabalhador...», cit., p. 31.

<sup>173</sup> Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 7 de julho de 2008 (proc. n.º 0812216, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>174</sup> Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2 de fevereiro de 2009 (proc. n.º 0843819, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>175</sup> *Vd.* ABRANTES, J. J., «Estudos sobre o Código do Trabalho», cit., pp. 159 e ss.

<sup>176</sup> Conforme sublinhou o Tribunal Constitucional Espanhol, no Acórdão 53/85 de 11 de abril de 1985, a dignidade da pessoa humana encontra-se intimamente relacionada com os direitos relativos à integridade física e moral, ao livre desenvolvimento da pessoa, à honra, à intimidade (GRACIANO DE ROCHA PACHECO, M., *O Assédio moral no trabalho – o elo mais fraco*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 33). No mesmo sentido, CARVALHO, M., «A ilicitude do despedimento e a reintegração do trabalhador», in AAVV., *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, Almedina, Coimbra, 2007, p. 193 e «Assédio moral/mobbing. Breves considerações», *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Coimbra Editora, Coimbra, 2006, pp. 261-286; MARQUES SEQUEIRA, A., «Do assédio no local de trabalho, Um caso de *flirt* legislativo, Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno», *QL*, 2006, n.º 28, pp. 241-258; e ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, pp. 633-635.

<sup>177</sup> Sobre a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador no âmbito do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, *vd.* CABEZA PEREIRO, J., «La protección jurisdiccional de los derechos humanos y

personalidade do trabalhador enquanto limite intrínseco ao exercício dos poderes organizacionais do empregador vem ganhando cada vez mais terreno no plano juslaboral<sup>178</sup>, o que acaba por assumir importantes reflexos em sede de modificação do local de trabalho daquele.

Na mobilidade geográfica, quando imposta unilateralmente pelo empregador, assistimos a uma restrição excecional do direito constitucionalmente consagrado à segurança no emprego (art. 53 CRP e art. 35 CE), para os que nele identificam um direito à manutenção das condições substanciais de trabalho<sup>179</sup>. Por seu turno, os art. 44 CRP e 19 CE reconhecem aos cidadãos o direito de escolherem a sua residência em território nacional. Efetivamente, a liberdade de circulação e de residência representa uma das mais importantes facetas da liberdade individual, configurando uma manifestação da projeção espacial da pessoa humana<sup>180</sup>. Por outro lado, a convivência debaixo do mesmo teto dos membros de uma família constitui um elemento essencial da vida do trabalhador<sup>181</sup>, intimamente ligado ao conceito sociológico de família e às funções básicas sociais, materiais e de educação que a lei constitucional atribui a esta instituição<sup>182</sup>. A proteção da vida familiar, por sua vez, é prosseguida pelo direito ao respeito pelo domicílio, na medida em que este aparece configurado como um espaço reservado para o livre desenvolvimento do núcleo familiar. Assegura-se a inviolabilidade do domicílio, mas também o direito a desenvolver ou organizar

---

libertades fundamentales de los trabajadores ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos», *Revista de Derecho Social*, 2015, n.º 69, pp. 79-102.

<sup>178</sup> LUQUE PARRA, M., *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Bosch, Barcelona, 1999, pp. 108 e ss.

<sup>179</sup> LEITE, J., *Direito do Trabalho*, vol. I, Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2004, p. 83; NUNES VICENTE, J., «Cláusulas de mobilidade geográfica: vias de controlo possíveis», *QL*, 2006, ano XIII, pp. 63-64, nt. 4. Sobre a garantia da segurança no emprego, que se traduz não só numa vertente temporal, como também numa vertente espacial, e que protege o trabalhador de mudanças arbitrárias de local de trabalho, vd. ABRANTES, J. J., *Estudos...*, cit., p. 71; GOMES CANOTILHO, J. J. e MOREIRA, V., *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2007, vol. I, p. 289; e LEAL AMADO, J., «Inamovibilidade: uma garantia supletiva?», cit., pp. 175-177.

<sup>180</sup> FERNÁNDEZ-MIRANDA ALONSO, F., «Art. 19. Libertad de circulación y residencia», in AAVV., *Comentarios a las leyes políticas. Los derechos fundamentales y libertades públicas*, tomo II, XIII, Jornadas de Estudio, Ministerio de Justicia, Madrid, 1993, p. 1142.

<sup>181</sup> SERRANO OLIVARES, R., «La movilidad geográfica disciplinaria a la luz del derecho al respeto de la vida privada y familiar del trabajador», *AL*, 2000, n.º 2, p. 354.

<sup>182</sup> GÁLVEZ MONTES, F. J., «Artículo 39», in AAVV., *Comentarios a la Constitución* (Dir. F. Garrido Falla), 2.ª ed., Civitas, Madrid, 1985, p. 762; e SÁNCHEZ AGESTA, L., *Sistema político de la Constitución Española de 1978*, 5.ª ed., Edersa, Madrid, 1998, pp. 202-203.

livremente as relações familiares, de modo que se impede qualquer ingerência que torne insuportável ou que distorça as mútuas relações dos membros do agregado familiar<sup>183</sup>.

Constituindo a família um elemento essencial da sociedade, e incumbindo a sua proteção tanto a esta como ao Estado, «tal dever impende não só sobre os poderes públicos, mas também sobre outros particulares»<sup>184</sup>, como é o caso dos empregadores, perante os seus trabalhadores. Note-se que «a proteção da família significa, desde logo e em primeiro lugar, a proteção da unidade da família»<sup>185</sup>, isto é, do direito à convivência dos membros que a compõem entre si. Nessa medida, as decisões empresariais de mobilidade geográfica que impliquem uma separação entre o trabalhador e o seu domicílio, ou uma alteração deste último, implicarão uma limitação da liberdade de residência daquele e, consequentemente, da sua vida familiar<sup>186</sup>.

Em regra, os direitos fundamentais são encarados como sendo plenamente eficazes no âmbito do contrato de trabalho<sup>187</sup>, «só assim não acontecendo quando a essa eficácia se oponham interesses legítimos do empregador»<sup>188</sup>. No sistema português, relevamos nesta sede o art. 18.3 CRP, nos termos do qual apenas serão admissíveis as limitações dos direitos fundamentais que não afetem a extensão e o alcance do conteúdo essencial desses direitos e que, para além disso, se revelem justificadas por critérios de necessidade e de proporcionalidade<sup>189</sup>. Ainda assim, e na esteira de alguns autores, na

---

<sup>183</sup> Sobre a proteção jurídica da família no exercício do poder empresarial de mobilidade geográfica, SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica...*, cit., pp. 151-167.

<sup>184</sup> GOMES CANOTILHO, J. J. e MOREIRA, V., *Constituição da República...*, cit., p. 857.

<sup>185</sup> Neste sentido, cfr. Acórdão do STJ de 7 de novembro de 2007 (proc. n.º 07S2365, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>186</sup> SERRANO OLIVARES, R., «La movilidad geográfica disciplinaria...», cit., p. 355. Sobre a relação entre liberdade de circulação e residência e liberdade da vida privada e familiar, *vd.*, da mesma autora, *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica...*, cit., pp. 124-151.

<sup>187</sup> ABA CATOIRA, A. «El concepto jurisdiccional de límite de los derechos fundamentales», *Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña*, 1998, n.º 2, p. 14.

<sup>188</sup> ABRANTES, J. J., elabora uma importante ressalva para as chamadas *empresas de tendência*, em relação às quais considera que, «em virtude do seu peculiar caráter, alguns direitos fundamentais devem ser limitados ou mesmo excluídos». O autor relembra uma célebre decisão proferida por um tribunal alemão, que se pronunciou pela litude de um despedimento, por parte de um Hospital de que era proprietária a Igreja Católica, de um trabalhador que, após se ter divorciado, voltara a casar civilmente, decisão essa fortemente criticado pela doutrina alemã («Contrato de trabalho e direitos fundamentais», cit., pp. 111-112).

<sup>189</sup> ABRANTES, J. J., *op. ult. cit.*, p. 114. Ao invés do texto constitucional luso, a Constituição espanhola não se refere expressamente à possibilidade de limitação dos direitos fundamentais por si consagrados, muito embora a doutrina reconheça hoje essa possibilidade (*vd.*, por todos, ABA CATOIRA, A. «El concepto jurisdiccional de límite de los derechos fundamentales», cit., pp. 17 e ss.).

hora de determinar qual destes pólos de tensão saiu privilegiado, «teríamos de concluir que o legislador constituinte deu prevalência aos mecanismos de contrapoder na empresa», por contraponto ao respeito pela dignidade de direitos fundamentais do cidadão-trabalhador<sup>190</sup>. Conforme já referido, ambas as leis constitucionais consagram um direito à iniciativa económica privada, optando por um modelo de economia de mercado assente na liberdade de empresa e na defesa da produtividade<sup>191</sup>, o que naturalmente tem repercussões em sede da necessidade de mobilização dos trabalhadores<sup>192</sup>. Na verdade, tratando-se o contrato de trabalho de um contrato de trato sucessivo, parece existir motivo suficiente para que o empregador, com a finalidade de se adaptar às exigências técnicas e organizativas da empresa, e ao abrigo da mencionada liberdade da empresa, disponha de poderes excepcionais que lhe permitam alterar de forma unilateral e substancial alguns aspectos do objeto da prestação, designadamente as condições de trabalho convencionadas entre as partes<sup>193</sup>.

Daí que em Portugal se entenda que o legislador optou por um Código de Trabalho estruturado a favor do empregador<sup>194</sup>. Exemplo disso é o facto de a mobilidade geográfica poder ser alargada por contrato individual (art. 194.2 CT), o que vem valorizar o papel do contrato como fator de promoção da mobilidade do trabalhador, uma aposta clara na autonomia e na liberdade contratual que, poderá dizer-se, parece contrariar a própria função social do Direito do Trabalho<sup>195</sup>. Trata-se, no entanto, de um regime suscetível de entrar em colisão com o exercício de certos direitos fundamentais por parte do trabalhador, nomeadamente o direito a uma vida extraprofissional ou a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar<sup>196</sup>. Com efeito, as

---

<sup>190</sup> COUTINHO DE ALMEIDA, J. M., «Poder empresarial: fundamento, conteúdo, limites», in AAVV., *Temas de Direito do Trabalho, Direito do trabalho na crise, Poder Empresarial, Greves Atípicas*, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de direito do trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, p. 77.

<sup>191</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. e ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *op. cit.*, p. 914.

<sup>192</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *Curso de Derecho del Trabajo I, La relación de trabajo*, Tecnos, Madrid, 2011, p. 573; MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 38; e SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, cit., pp. 15 e ss.

<sup>193</sup> HERRÁIZ MARTÍN, M.<sup>a</sup> S., «Manifestaciones del poder de dirección ...», cit., p. 63; e MARÍN CORREA, J. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, p. 412.

<sup>194</sup> ABRANTES, J. J., «A mobilidade dos trabalhadores e o Código do Trabalho», in AAVV., *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 68, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, p. 45.

<sup>195</sup> *Idem*, p. 45.

<sup>196</sup> *Idem*, p. 50.

cláusulas de mobilidade geográfica são apontadas como fator de instabilidade do contrato, não só por representarem uma alteração do seu conteúdo, mas também por ameaçarem muitos dos direitos fundamentais acima elencados<sup>197</sup>.

O poder empresarial vê-se, assim, limitado pela atribuição de direitos fundamentais ao trabalhador, bem como por princípios como o da boa-fé ou do abuso de direito. Respeitando-os, o empregador poderá introduzir unilateralmente alterações no contrato, ao abrigo de um direito potestativo<sup>198</sup> que encontra fundamento no poder de direção que lhe é atribuído pelo ordenamento jurídico (art. 97.º CT), desde que estas não causem prejuízo significativo ao trabalhador. A *garantia de inamovibilidade*, consagrada no art. 129.1.b) CT, comporta, assim, exceções<sup>199</sup>, que «reforçam o poder de gestão espacial dos trabalhadores, muitas vezes à custa da sua vida pessoal e familiar»<sup>200</sup>.

Em Espanha, o *Estatuto de los Trabajadores* supõe que a localização do trabalho acompanha a residência do trabalhador<sup>201</sup>, pelo que o local de trabalho acaba por assumir um papel importantíssimo, já que, como se sabe, a liberdade de permanecer no seu domicílio ou residência constitui uma expressão da vida privada e familiar daquele. Assim se explica que uma eventual alteração unilateral do referido lugar por iniciativa do empregador, que implique a separação do domicílio de origem do trabalhador, seja vivida por este como um mal ou um prejuízo<sup>202</sup>. Como pode ler-se na sentença do Tribunal Constitucional espanhol de 21 de janeiro de 1988<sup>203</sup>, as liberdades reconhecidas ao trabalhador não podem ser invocadas para romper o quadro normativo e contratual definidor das relações jurídico-privadas, e tão pouco os princípios que enformam estas últimas, e que preservam o honesto e leal cumprimento das respetivas

---

<sup>197</sup> NUNES VICENTE, J., *op. últ. cit.*, p. 69.

<sup>198</sup> Na esteira de GOMES, J. (*op. últ. cit.*, p. 641), enquadrámos a alteração do local de trabalho no exercício de um direito potestativo modificativo.

<sup>199</sup> Exceções essas que, na opinião de alguma doutrina, acabam por «retirar grande parte do sentido útil desta garantia (MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, pp. 389-390).

<sup>200</sup> LEITE, F., «Mobilidade», in AAVV., *Código do trabalho, A revisão de 2009* (coord. P. Morgado de Carvalho), Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 231.

<sup>201</sup> ALONSO OLEA, M. e CASAS BAAMONDE, M.ª E., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 355.

<sup>202</sup> SERRANO OLIVARES, R., «La movilidad geográfica disciplinaria...», cit., p. 350; GARCÍA MURCIA, J., «Movilidad funcional y geográfica: una reflexión general a la vista...», cit., p. 1288.

<sup>203</sup> Publicação n.º 19880205 (BOE n.º 31, registo n.º 1221/1986).



obrigações pelas partes, poderão entender-se em termos tais que impeçam, para além dos imperativos impostos pelo contrato, o exercício da liberdade civil constitucionalmente tutelada. Com interesse para este ponto, verificam-se algumas situações em que determinados trabalhadores, quando afetados por uma decisão de transferência que os obrigou a mudar de residência<sup>204</sup>, acabam por reagir judicialmente, denunciando a violação de direitos fundamentais, nomeadamente o direito à liberdade de escolha da residência<sup>205</sup>.

Como forma de compatibilizar o direito à iniciativa económica com o respeito pelos direitos fundamentais do trabalhador, o poder de direção do empregador surge limitado por um princípio da legalidade (art. 3.2 CRP e art. 9.3 CE), pelo que, se dele provier uma ordem que ofenda os direitos e garantias do trabalhador, este não lhe deve obediência (art. 21 CRP e art. 20.2 ET). No caso da mobilidade geográfica, o respetivo regime legal vem previsto no Código do Trabalho (arts. 194 a 196) e, no caso espanhol, no *Estatuto de los Trabajadores* (art. 40), que disciplinam a possibilidade de modificação unilateral do local de trabalho. Como veremos, para além das exigências decorrentes da boa-fé, o poder de direção do empregador há-de entender-se como um poder limitado pela natureza das razões por si invocadas, as condições de vida do trabalhador que são afetadas e, ainda, pelo procedimento a que tal modificação deve obedecer<sup>206</sup>.

## **V. A MOBILIDADE GEOGRÁFICA COMO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHADOR**

---

<sup>204</sup> STSJ Castilla y León (Valladolid) de 8 de junho de 2005 (AS 1886/2004). *In casu*, uma medida de transferência coletiva obrigou as trabalhadoras a mudarem a sua residência de Leão para Madrid. As trabalhadoras afetadas interpuseram recurso de suplicação, tendo o Tribunal aceitado averiguar a existência desta violação, entendendo tratar-se de questão de «máximo interesse», por abordar a conexão entre este direito constitucional e a medida de mobilidade geográfica aí adotada (em comentário a esta decisão, BORRAJO DACRUZ, E., «Movilidad geográfica y recurso de suplicación», *AL*, outubro 2005, tomo 2, n.º 17, pp. 2025-2006).

<sup>205</sup> Muito embora o Tribunal tenha acabado por negar a existência de qualquer violação daquele direito.

<sup>206</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 106; e AMAYA PILARES, M.ª S., *op. cit.*, p. 359.



A mobilidade geográfica não depende necessariamente de uma medida de caráter forçoso por parte do empregador. Na verdade, nada obsta a que seja o próprio trabalhador a solicitar a sua própria transferência ao empregador, caso em que tal mobilidade não ficará sujeita aos condicionalismos substantivos e processuais previstos na lei. No entanto, essa possibilidade levanta a delicada questão de saber como distinguir entre mobilidade geográfica forçada e voluntária, já que, não obstante esta pareça exigir apenas um pedido por escrito nesse sentido, poderá ser difícil descortinar as possibilidades de abuso empresarial que se traduzem numa pressão direta ou indireta sobre o trabalhador para que este solicite uma transferência que, no fim de contas, não corresponde à sua vontade. Com efeito, não será difícil equacionar situações em que, perante uma possível supressão do seu local de trabalho inicial, ou de uma iminente transferência forçada, este acabe por se sentir forçado a ser ele a solicitar a sua transferência, com todas as desvantagens daí decorrentes, pelo que caberá estar atento à verdadeira vontade que estará por detrás da declaração por si emitida.

Recentemente, introduziram-se alterações no ordenamento jurídico-laboral português, consagradoras de um verdadeiro direito à mobilidade ao trabalhador que se encontre em determinadas situações, uma realidade que analisaremos com detalhe mais à frente. Concretamente, o legislador português tem procurado assegurar que o Direito do Trabalho se demonstre capaz de oferecer respostas adequadas a casos em que, por motivos de índole pessoal, a transferência do trabalhador se revele como um mal necessário ou como um «remédio»<sup>207</sup>, na perspetiva deste. Não se trata, como veremos, de um direito absoluto ou imediato, não se aceitando que o trabalhador possa proceder unilateralmente à modificação do seu local de trabalho, antes fica dependente da verificação de uma série de condicionantes e, pode dizer-se, de uma certa disponibilidade do empregador para que a transferência possa realizar-se, uma solução que se compreende por motivos empresariais.

Concretamente, procurou-se dotar o ordenamento jurídico-laboral luso de armas que lhe permitissem jogar um papel relevante na luta contra a violência doméstica, atribuindo-se desde 2009 um verdadeiro direito à transferência às vítimas desse tipo de violência, uma realidade que ainda marca os dias de hoje. Através da consagração deste direito, revela-se uma clara intenção de afastar a vítima do seu agressor, ao mesmo

---

<sup>207</sup> Aludindo ao conceito de transferência como um remédio nestes casos, SARMENTO DE OLIVEIRA, A., *op. cit.*, p. 77.

tempo que se visa garantir a independência económica e social daquele, sem as quais a sua situação dificilmente será ultrapassada. Lamenta-se que o legislador português não tenha ainda ido tão longe como o espanhol, ao ponto de consagrar também um direito similar por motivos de reagrupamento familiar, uma solução que desde já se aplaude, pelo seu enorme contributo no que respeita à esfera pessoal do trabalhador. O direito do consorte, também ele expressamente previsto no sistema espanhol, reflete a preocupação do legislador espanhol para com os casais de trabalhadores que, trabalhando para o mesmo empregador, a dada altura se vejam confrontados com a necessidade de um deles ter de ser transferido para outras instalações pertencentes à mesma empresa, com as nefastas consequências que daí poderão advir. Anotamos, ainda assim, a previsão de soluções que se aproximam deste regime em alguns instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, conforme teremos oportunidade de mencionar mais à frente. O mesmo se diga quanto a trabalhadores que, por motivo de saúde (seu ou de familiar próximo), ou ainda por se tratarem de vítimas de terrorismo (caso certamente raro em Portugal), gozam já de um regime relativamente protetor no país vizinho ao nível da flexibilização do seu local de trabalho, quando esta se revele no seu interesse, solução por ora sem paralelo no sistema português.

Em caso de vários pedidos de transferência, ao abrigo deste direito, alguns instrumentos coletivos vêm fixando uma série de critérios de seleção (normalmente, relacionados com a antiguidade do trabalhador) que deverão ser respeitados pela empresa e que, de algum modo, ao mesmo tempo que limitam o exercício deste tipo de mobilidade, condicionam a liberdade empresarial de aceitação desse pedido mediante o estabelecimento de autênticos direitos de preferência entre os requisitantes<sup>208</sup>.

Quanto ao mais, reservamos o desenvolvimento desta temática para o capítulo terceiro da presente investigação, no qual procederemos ao aprofundamento das várias manifestações deste tipo de mobilidade, sendo certo que a matéria do direito do consorte será abordada em sede do nosso capítulo segundo, na medida em que, em rigor, este direito surge na sequência de uma mobilidade imposta pelo empregador.

---

<sup>208</sup> BELTRÁN MIRALLES, S., «Traslados y desplazamientos voluntarios», *AL*, 1997, n.º 3, p. 1037.

## **VI. O ATUAL MODELO PORTUGUÊS DE MOBILIDADE GEOGRÁFICA EM CONFRONTO COM O ESPANHOL: VALORAÇÃO COMPARATIVA**

O confronto dos regimes jurídicos português e espanhol, ao mesmo tempo que nos permite identificar traços caracterizadores comuns entre ambos, evidencia diversidades de tratamento da figura da mobilidade geográfica que acabam por apartá-los, quer no plano substantivo, quer ao nível procedimental, permitindo uma reflexão sobre a adequação do atual modelo luso ao quadro social e económico em que nos situamos.

No que respeita à transferência do trabalhador por iniciativa do empregador, ambos os sistemas preveem a possibilidade de este empreender essa medida quando a mesma se justifique por causas empresariais, sendo certo que a terminologia legal adotada nos respetivos diplomas legais não é coincidente. O legislador português admite este tipo de medidas quando justificadas por um «interesse empresarial», ao passo que o espanhol alude à verificação de «causas económicas, técnicas, organizativas ou produtivas», e ainda a «contratações no âmbito da atividade empresarial», conceitos certamente indeterminados e que importará delimitar, por referência quer à doutrina quer à jurisprudência que, em ambos os países, tem sido produzida. Por outro lado, e conforme já assinalado, o sistema português faz depender a validade da medida da inexistência de «prejuízo sério» para o trabalhador, pelo que toda medida que não se revele prejudicial nesses termos será, em princípio, lícita, ao abrigo de uma faculdade reconhecida ao empregador, enquanto que em Espanha o legislador optou por um critério aparentemente mais concreto – o de que a decisão empresarial determine a mudança de residência ou para uma povoação distinta da do domicílio habitual do trabalhador, no caso da transferência definitiva ou temporária, respetivamente – para delimitar o âmbito de atuação do regime do art. 40 ET, sendo que todas as restantes medidas que não impliquem essa alteração na esfera deste ficarão fora do âmbito do preceito.

Este tipo de mobilidade poderá revestir de natureza temporária ou definitiva, sendo que a terminologia utilizada em ambos os sistemas, bem como o recorte jurídico que lhes é dado, não se afiguram coincidentes. O Código do Trabalho alude

expressamente ao termo «transferência» para qualificar as duas medidas, sujeitando-as a um regime semelhante, sendo que a transferência temporária é aquela que não se prolonga além de seis meses, ao passo que a definitiva corresponde à medida de mobilidade que ultrapassa esse limiar de duração. No *Estatuto de los Trabajadores*, optou-se especificamente pelo termo «traslado» para identificar uma transferência definitiva, por contraponto do conceito de «desplazamiento», que diz respeito àquelas medidas que provoquem uma alteração do local de trabalho por um período definido, desde que não ultrapasse um certo limiar temporal (doze meses dentro de um período de três anos). No que diz respeito à distinção entre ambas as medidas, os limites à duração da medida provisória não se revelam coincidentes, além de que legislador português admite expressamente uma certa prorrogação desse prazo, por «exigências imperiosas do funcionamento da empresa», solução sem paralelo no quadro normativo do país vizinho. Em qualquer dos casos, a sujeição aos traços caracterizadores acima descritos constitui uma exigência legal, sendo certo que relegaremos para momento posterior a análise do modo como se tem procedido à sua concretização.

Esta mobilidade poderá ainda revestir de natureza individual ou coletiva, sendo que, no sistema português, a distinção entre ambas assenta no fundamento que motiva a medida: de um lado, o dito interesse empresarial, e do outro, a mudança ou extinção do estabelecimento onde o trabalhador presta o seu serviço. No sistema espanhol, a delimitação entre ambas relaciona-se com o número de trabalhadores abrangidos pela medida, por referência ao volume de emprego registado pela entidade patronal.

Ao nível do procedimento de imposição da medida de mobilidade, a solução portuguesa prevê apenas a obrigação de notificação do sujeito afetado, enquanto que no sistema espanhol se exige ainda a notificação dos representantes legais daquele, sendo que, em qualquer caso, se estabelecem limitações de ordem formal e de conteúdo quanto a essas comunicações. Anotamos desde já a inexistência de uma fase obrigatória de consultas com os representantes no direito português, em qualquer das modalidades de transferência, o que desde logo parece colocar o trabalhador numa situação de evidente desproteção, ao invés do sistema espanhol, onde esta fase, para além de prevista, surge regulada com um certo detalhe.

Perante uma ordem de transferência, admite-se que o trabalhador adote um de três comportamentos: aceitar a medida, impugná-la ou, se for caso disso, resolver o seu contrato de trabalho. A aceitação da decisão mobilizadora faz nascer na esfera do

trabalhador o direito a ser compensado pelos prejuízos inerentes à sua transferência. No Código do Trabalho, esse pagamento abrange as despesas decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência (em caso de medida de caráter definitivo) ou das despesas de alojamento (se a mesma revestir de natureza temporária), conceitos que, tal como a «compensación por gastos» a que alude o *Estatuto* espanhol, têm sido alvo de concretização por parte da doutrina e negociação coletiva respetivas. Destaque-se a previsão expressa, no ordenamento espanhol, do facto de esta compensação abranger não só os gastos suportados pelo próprio trabalhador mobilizado mas também com os familiares que se encontrem a seu cargo, uma solução a que o legislador luso não se comprometeu, pese embora alguns instrumentos de regulamentação coletiva já o estipulem. Além disso, consagra-se neste último diploma a atribuição ao trabalhador transferido a título temporário de uma dispensa de trabalho de quatro dias por cada três meses de duração dessa medida, o que também não tem paralelo no Código do Trabalho.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar por impugnar a medida, caso discorde dos termos em que a mesma lhe foi determinada. Segundo a doutrina e jurisprudência portuguesas, esta oposição confere ao impugnante um verdadeiro direito de resistência, sustentando-se que, enquanto não se decidir pela (i)legalidade da mesma, lhe assistirá o direito de permanecer o local de trabalho de origem, e só em caso de validação da transferência é que o mesmo deverá acatar a medida. Inversamente, no sistema espanhol o trabalhador só em determinadas situações parece gozar de um *ius resistentiae*, sendo a regra a da executividade da decisão de transferência. Assinale-se, no entanto, a previsão neste sistema de dois procedimentos especiais de impugnação destas medidas: por um lado, uma modalidade processual própria para a impugnação de medidas de mobilidade geográfica de natureza individual, prevista na *Ley de Jurisdicción Social* (art. 138), com especificidades próprias, nomeadamente o seu caráter urgente, que parece atenuar alguns dos efeitos nefastos que a negação daquele direito poderá implicar para o afetado; por outro, um processo especial de «conflictos colectivos», também previsto no mesmo diploma (art. 153), que se revela bastante inovador, sobretudo no que diz respeito aos sujeitos processuais que nele poderão intervir, bem como aos efeitos da decisão que nele vier a ser proferida, e que se destina à apreciação da validade de medidas de transferência com caráter coletivo. Em Portugal, inexistente qualquer meio específico impugnatório de medidas de mobilidade geográfica, pelo que a oposição do

trabalhador a ambos os tipos de transferência se canaliza através dos meios comuns, com a morosidade processual que os caracteriza, o que, bem vistas as coisas, talvez explique a atribuição a este do direito de resistir à efetivação da medida até à obtenção de uma decisão final.

A possibilidade de resolução do contrato surge nestes casos associada à verificação, na esfera do trabalhador, de um prejuízo sério decorrente da aplicação da medida de transferência, que ponha em causa a subsistência da relação laboral. Para além do necessário preenchimento deste conceito, de contornos tão imprecisos, coloca-se ainda a questão de saber a quem caberá o ónus da sua alegação e prova, se ao trabalhador, se ao empregador, o que tem dividido a doutrina portuguesa, mormente no caso da transferência individual. No sistema português, a resolução por iniciativa do trabalhador reveste de cariz extrajudicial, bastando a mera comunicação ao empregador nesse sentido, ao passo que o *Estatuto* espanhol admite duas vias de resolução contratual para estes casos: uma, com igual carácter extrajudicial, prevista no próprio art. 40 ET, e outra, de natureza judicial, por recurso ao regime previsto no art. 50 ET. Em qualquer dos casos, a questão da distribuição do ónus da prova dos factos que motivam a cessação do contrato por parte do trabalhador não assume aqui relevância significativa.

Ao nível de preferências legalmente consagradas nesta matéria, o sistema português prevê apenas um regime protetor para trabalhadores que sejam membros de estrutura de representação coletiva, que não poderão ser transferidos sem o seu acordo, salvo se a medida revestir natureza coletiva. No ordenamento jurídico espanhol, estes representantes são alvo de um regime similar, que lhes atribui um direito preferente a permanecer no seu local de trabalho, que estes poderão exercer contra outros colegas num cenário de transferência. Este modelo é ainda inovador ao consagrar um direito de consorte, que permite ao cônjuge do trabalhador mobilizado, quando este se veja forçado a alterar a sua residência, e desde que ambos prestem a sua atividade para o mesmo empregador, requerer a sua transferência para a mesma localidade de destino, caso este aí disponha de posto de trabalho disponível. Trata-se de uma medida que se revela favorável a uma política de agrupamento familiar, e que é inexistente no quadro legal português, muito embora alguns instrumentos de regulamentação coletiva já prevejam regimes que lhe são próximos.



A recente revisão do Código do Trabalho consagrou ainda o direito à mobilidade geográfica das vítimas de violência doméstica, uma solução que configura um verdadeiro direito à transferência por parte destes sujeitos e que se encontra sujeito a requisitos legalmente previstos. Em Espanha, solução análoga existe já há mais tempo, com a atribuição de um direito idêntico às vítimas de violência de género, sendo certo que os respetivos pressupostos se revelam distintos. Para além deste, identificamos no modelo do país vizinho uma abertura legal à criação de outros tipos de mobilidade como direito do trabalhador, nomeadamente, a favor de vítimas de terrorismo ou por motivo de saúde, a que importará que o legislador português se revele atento.

A par da transferência por iniciativa do trabalhador e do empregador, no caso deste último por razões empresariais, cabe ainda destacar a possível mobilidade geográfica que seja admitida pelo próprio conteúdo contratual. Em ambos os ordenamentos em análise, tanto a doutrina como a jurisprudência têm-se revelado particularmente vigilantes quanto a cláusulas que procedem à fixação do local de trabalho de um modo amplo (ou mesmo indeterminado), sendo certo que, dentro dos parâmetros geográficos fixados, o empregador disporá em princípio de liberdade para transferir o trabalhador sem se encontrar sujeito às regras do regime jurídico da mobilidade geográfica. O *Estatuto*, aliás, alude expressamente aos trabalhadores que prestem os seus serviços em centros de trabalho «móveis ou itinerantes», excluindo-os do âmbito do art. 40 ET. No sistema luso, o legislador foi ainda mais longe, reconhecendo declaradamente a possibilidade da previsão de cláusulas de mobilidade geográfica (art. 194.2 CT), por via das quais as partes poderão alargar ou restringir o regime legal da mobilidade geográfica, o que tem levantado sérias dúvidas de legalidade no que diz respeito a estipulações das quais resulte que o trabalhador dá desde logo (ou posteriormente) a sua anuência à eventual modificação do seu local de trabalho. No país vizinho, esta questão não assume tanta expressão, uma vez que o legislador não permite tais estipulações, além de que a doutrina continua a revelar-se renitente quanto à sua admissibilidade. Assinalamos ainda a eventualidade de, a qualquer momento, as partes virem a modificar este elemento negocial por mútuo acordo, o que é admitido por estes ordenamentos jurídicos, ao mesmo tempo que salientamos o silêncio de ambos quanto à eventual configuração da transferência como uma sanção disciplinar a aplicar ao trabalhador, sendo que, das duas, a doutrina espanhola é a que se tem revelado mais favorável a essa possibilidade.

Uma última nota para salientar o papel que, tanto em Portugal como em Espanha, tem sido atribuído à negociação coletiva enquanto instrumento regulador da figura da mobilidade geográfica.

No sistema português, a matéria da transferência do local de trabalho assume carácter convénio-dispositivo, uma vez que o disposto o respetivo regime legal «pode ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho» (art. 194.6 CT). Note-se que, dada a redação legal do preceito, abre-se a porta para que o regime jurídico da mobilidade geográfica possa ser alterado por via da negociação coletiva nos dois sentidos possíveis, isto é, quer a favor quer contra o trabalhador, mas já não poderá ser afastado, em sentido menos favorável para o trabalhador, através de contrato individual de trabalho<sup>209</sup>. A previsão de um regime relativamente imperativo quanto a esta matéria confere especial interesse à atividade da negociação coletiva em Portugal, na medida em que esta surge dotada de poderes notoriamente mais amplos<sup>210</sup>, ao contrário do que sucede no modelo espanhol. Aqui, onde curiosamente a regulação da mobilidade geográfica em sede de direito coletivo é relativamente frequente<sup>211</sup>, este apenas poderá atuar como regulação complementar da lei, já que o art. 40 ET constitui uma norma de carácter imperativo, ou de direito necessário relativo, apenas permitindo a melhoria ou especificação das suas previsões, o que se revela francamente mais protetor para o trabalhador.

---

<sup>209</sup> Nos termos do art. 3.4 CT, as normas legais reguladoras do contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

<sup>210</sup> Muito embora, da análise que foi feita dos instrumentos de regulamentação coletiva hoje em vigor em Portugal, poucos sejam aqueles que acabam por consagrar um regime mais desfavorável para o trabalhador quanto a esta matéria. As poucas exceções que se registam são as que procedem a uma diminuição do período legal de pré-aviso que a notificação de transferência deve respeitar, conforme veremos.

<sup>211</sup> A atenção significativa que a negociação coletiva tem dado à mobilidade geográfica no país vizinho tem levado a que muitas das decisões judiciais sirvam para resolver problemas de interpretação das estipulações nela previstas, como nota PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Movilidad geográfica del trabajador (en torno al artículo 40)», cit., p. 852.

## **CAPÍTULO SEGUNDO. A TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR POR INICIATIVA DO EMPREGADOR E POR CAUSAS EMPRESARIAIS**

### **I. A TRANSFERÊNCIA. DELIMITAÇÃO CONCEPTUAL E CARACTERIZAÇÃO**

#### **1. Noção de transferência**

##### **1.1. Conceito**

A compreensão dos regimes que nos propomos analisar pressupõe a prévia apreensão e confronto das respetivas notas caracterizadoras do conceito de transferência. Na verdade, os sistemas português e espanhol parecem convergir em alguns pontos acerca desta noção, muito embora lhes atribuam especificidades e nomenclaturas próprias.

No ordenamento português, a transferência tem sido entendida como a possibilidade de o trabalhador ser mobilizado para outro local por decisão unilateral da entidade empregadora<sup>212</sup> ou como a «a mudança do trabalhador para outro local de trabalho, com caráter de definitividade, implique ou não mudança de residência, determinada unilateralmente pela entidade empregadora ou por acordo das partes»<sup>213</sup>. Para outros ainda, a verificação do conceito de transferência depende do preenchimento cumulativo de dois requisitos: a realização da prestação fora dos limites geográficos

---

<sup>212</sup> LEAL AMADO, J., «Modificação substancial das condições de trabalho: o caso da mobilidade geográfica (ou submissão do novo Direito do Trabalho ao 'imperialismo do contrato')», *QL*, 2008, n.º 32, p. 169.

<sup>213</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 78.

estabelecidos no contrato de trabalho, e o desempenho de funções, a título temporário ou definitivo, correspondentes a um novo posto de trabalho dentro da organização da sua entidade empregadora<sup>214</sup>. No sistema espanhol, a terminologia utilizada para esta realidade não é a mesma, como vimos, e varia consoante o carácter – temporário ou definitivo – da medida, o que se reflete no regime legal traçado para ambas as figuras, que se revela também ele distinto. No caso da transferência definitiva, várias são as definições de «traslado» que têm sido avançadas pela doutrina. Para uns, ele poderá definir-se como a transferência permanente do trabalhador para prestar os seus serviços num centro de trabalho distinto da mesma empresa, que dá lugar a uma alteração do seu domicílio pessoal<sup>215</sup>. Segundo outros, consiste numa situação de mobilidade geográfica causal e extraordinária, levada a cabo por uma decisão unilateral do empregador e que, possuindo uma duração superior a doze meses dentro de um prazo de três anos, exigirá do trabalhador afetado a modificação da sua residência habitual, na medida em que lhe é exigida a prestação da sua atividade num centro de trabalho distinto da mesma empresa<sup>216</sup>. Há ainda quem identifique neste conceito um elemento material, que se traduz na mobilização de um trabalhador para um centro de trabalho distinto, dentro da mesma empresa, novo destino esse que, pelo seu carácter previsivelmente permanente ou definitivo, o obriga a mudar de residência, e um elemento causal, que vem exigir a invocação e demonstração de uma série de circunstâncias ou causas empresariais que justifiquem a medida de transferência<sup>217</sup>. Por seu turno, o «desplazamiento», figura a que corresponde a «transferência temporária» no sistema luso, consiste na modificação do lugar de trabalho com carácter temporário ou passageiro, que impõe ao trabalhador a necessidade de residir em lugar diverso do seu domicílio.

Quanto a nós, sugerimos a referência a um conceito amplo de transferência, por oposição a uma aceção em sentido estrito da figura. Através do primeiro, definiremos transferência como toda a modificação do local de trabalho do trabalhador, com carácter temporário ou definitivo, independentemente de essa mudança ser determinada por iniciativa do trabalhador ou do empregador e, no caso deste último, seja qual for o fundamento invocado para o efeito. Por seu lado, o conceito estrito de transferência

---

<sup>214</sup> MADEIRA DE BRITO, P., «Local de trabalho», cit., p. 367.

<sup>215</sup> ROJAS RIVERO, G., *Traslado y desplazamiento del trabajador*, cit., p. 50.

<sup>216</sup> AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, pp. 318-319.

<sup>217</sup> PÉREZ AMORÓS, F. e ROJO TORRECILLA, E., «Movilidad geográfica», cit., p. 235.

coincidirá com o poder de o empregador alterar unilateralmente o local de trabalho, faculdade essa que poderá exercer unicamente por causas objetivas relacionadas com o funcionamento da empresa, e que se encontra sujeita a limites jurídicos precisos. Analisaremos ambas as facetas deste direito a transferir (ou, em alguns casos, do direito a ser transferido) em sede própria ao longo do presente trabalho, sendo que o presente capítulo se ocupará única e exclusivamente da transferência dita em sentido estrito.

## 1.2. Notas caracterizadoras

Das noções exemplificativas acima mencionadas, e bem assim da consagração legal dos respetivos regimes legais, podem desde já extrair-se algumas características definidoras da noção de transferência, comuns a ambos os ordenamentos, independentemente da natureza da medida:

a) A transferência implica, antes de tudo, uma *modificação de local de trabalho* do trabalhador. A denominada «transferência interna»<sup>218</sup> não configura, pois, uma transferência em sentido técnico, já que nestes casos a prestação laboral continua a ser desempenhada no mesmo local de trabalho, mas em sítio diferente. Assim se explica que nestes casos não seja necessária uma fundamentação objetiva para o exercício do poder directivo por parte do empregador. Neste sentido, caberá distinguir entre transferência e mera alteração do posto de trabalho dentro do mesmo local<sup>219</sup>,

---

<sup>218</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 78; e ALMEIDA, G. S., *op. cit.*, p. 13. Como nota ROMANO MARTÍNEZ, P., as meras deslocações que o trabalhador efetua ao serviço da empresa não constituem alteração do local de trabalho. Assim, o trabalhador que, contrariamente à regra, em determinado dia tem que sair da empresa para se reunir com um cliente não muda o seu local de trabalho, pois este continua inalterado (*op. cit.*, p. 748). Na vigência da LCT, a jurisprudência já sustentava que uma ordem de transferência de um serviço para outro, situado no mesmo edifício mas no piso imediatamente superior, não configurava uma transferência para efeitos do art. 24 LCT, pelo que, ao abrigo do poder directivo, essa ordem era legítima (cfr. RODRIGUES DA SILVA, J. M., *A aplicação do direito na jurisdição do trabalho, doutrina e jurisprudência*, Coimbra Editora, Coimbra, 1991, pp. 382-383).

<sup>219</sup> A mera alteração do posto de trabalho pode definir-se como a situação inerente ao conteúdo funcional do trabalhador, em que este realiza a sua prestação fora do âmbito geográfico, embora não desempenhe as funções correspondentes a um novo posto de trabalho no âmbito da organização da entidade empregadora (MADEIRA DE BRITO, P., «Local de trabalho», cit., p. 364).

destacando-se, para efeitos deste segundo conceito, o preceituado no art. 154.2 CT, que procede ao alargamento do local de trabalho para certos efeitos, esclarecendo que o trabalhador terá de realizar as deslocações «inerentes às suas funções», que encontram que cobertura no próprio contrato e que, por esse motivo, não se subsumem à realidade aqui tratada<sup>220</sup>. Exige-se, para que possa falar-se de uma verdadeira alteração do local de trabalho, que os limites geográficos da prestação, tal como foram ajustados pelas partes, sejam ultrapassados, ao ponto de se aludir a uma «alteração do âmbito geográfico da prestação de trabalho, tal como é determinada em contrato de trabalho ou de acordo com algum instrumento de regulamentação coletiva de trabalho<sup>221</sup> ou com a lei»<sup>222</sup>.

Na solução espanhola, a mudança de local de trabalho implica uma alteração para um «centro de trabalho distinto dentro da mesma empresa» (art. 40.1 ET). O legislador situou na unidade produtiva ou centro de trabalho<sup>223</sup> o local da prestação laboral, e por isso a alteração daquele centro configura-se como um dos dados essenciais para a verificação de um «traslado» ou «desplazamiento»<sup>224</sup>. De acordo com o art. 1.5 ET, o centro de trabalho corresponde a uma unidade produtiva com organização específica, inscrita como tal perante a autoridade laboral, e não a uma mera dependência cuja titularidade se encontre nas mãos do mesmo empregador<sup>225</sup>. No

---

<sup>220</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 351.

<sup>221</sup> Em Portugal, constituem instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho a convenção coletiva (que pode revestir a forma de contrato coletivo, acordo coletivo ou acordo de empresa), o acordo de adesão, a decisão arbitral, a portaria de extensão e a portaria de condições de trabalho, de acordo com o art. 4.2 e 3 CT.

<sup>222</sup> MADEIRA DE BRITO, P., *Do local de trabalho*, cit., p. 99.

<sup>223</sup> Sobre a noção de centro de trabalho, e a sua correlação com o exercício do poder directivo do empregador, *vd.* LOUSADA AROCHENA, J. F., «O centro de trabalho», *Anuario da Faculdade de Ciencias do Trabajo*, 2011, n.º 2, pp. 135-150; e MIÑAMBRES PUIG, C., *El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción*, Colección Tesis Doctorales, MTAS, Madrid, 1985, pp. 1 e ss.

<sup>224</sup> PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. e ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *op. cit.*, p. 914. Na jurisprudência, cf. a STSJ Madrid de 1 de julho de 2011 (La Ley 273235).

<sup>225</sup> Assim, RENTERO JOVER, J., *La modificación sustancial del lugar o de las condiciones de trabajo en la reforma laboral*, Ibidem, Madrid, 1995, cit., p. 24. Note-se que o empregador se encontra obrigado a comunicar a criação de centros de trabalho à Autoridade Laboral, independentemente da atividade a que os mesmos se destinem. Na jurisprudência, apontam-se três requisitos para o preenchimento do conceito de centro de trabalho: a) que se trate de uma unidade produtiva autónoma, b) com uma organização específica (onde se verifique uma separação geográfica do resto da empresa, onde haja distribuição de funções entre as unidades produtivas, com um organigrama pessoal), e c) inscrita como tal junto da Autoridade Laboral [STSJ Galiza de 4 de março de 2011 (La Ley 31522)].



entanto, alguma doutrina tem desaconselhado uma leitura excessivamente literal deste preceito, sustentando que a interpretação do centro de trabalho de destino enquanto unidade produtiva exclusivamente física poderá colocar alguns problemas na hora de determinar a existência de uma mudança de centro<sup>226</sup>, além de que essa visão algo redutora parece esquecer os casos em que o que se verifica é não uma variação nessa zona física mas uma alteração na zona geográfica que se encontrava adstrita à atividade do trabalhador. Daí que, para alguns, o centro de trabalho, para efeitos da definição de transferência do local de trabalho, deva ser entendido não só como uma unidade física mas também por referência a um «conceito mais amplo», capaz de proporcionar ao centro o âmbito territorial ou geográfico onde o trabalhador deve desempenhar a sua atividade<sup>227</sup>. Trata-se de uma visão, a nosso ver, acertada da figura do centro de trabalho, na medida em que permite ao intérprete ultrapassar a rigidez do conceito legal do art. 1.5 ET, assim se compatibilizando o sistema com uma noção elástica e hodierna de local de trabalho.

b) Trata-se de uma alteração *exclusivamente geográfica*. A ordem do empregador deve implicar uma efetiva alteração do lugar da prestação, e não uma mera modificação de funções, o que atrairia um regime jurídico diverso, nomeadamente, o da mobilidade funcional<sup>228</sup>. Por outras palavras, o empregador que impulse uma medida de transferência deverá manter inalterado o *status* funcional do trabalhador afetado (categoria profissional, tipo e âmbito das suas funções<sup>229</sup>), só assim se evitando que nos

---

<sup>226</sup> Basta pensar que, seguindo esse rigor interpretativo, caso o empregador viesse a transferir um trabalhador precisamente com objetivo de abrir um centro de trabalho no lugar de destino não seríamos levados a qualificar este suposto como uma transferência (porque não existiria ainda um outro centro de trabalho) e o trabalhador não usufruiria da proteção do art. 40 ET (com esta preocupação, ALÍA RAMOS, M. e MONTANÉ MERINERO, M.<sup>a</sup> J., *op. cit.*, pp. 220-221).

<sup>227</sup> Assim, por todos, *vd.* ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, pp. 202-203; e MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, p. 751.

<sup>228</sup> O regime da mobilidade funcional vem regulado em Portugal e Espanha nos arts. 118 CT e 39 ET, respetivamente. Para mais desenvolvimentos sobre a consagração que a figura mereceu em ambos estes ordenamentos jurídicos, *vd.* MAIA DA SILVA, M.<sup>a</sup> M., *op. ult. cit.*, pp. 1 e ss., e GÁRATE CASTRO, F. J., «La movilidad funcional (art. 39)», *REDT*, 2000, n.º 100, 1, pp. 831-850.

<sup>229</sup> Preocupando-se com a manutenção da categoria do trabalhador, e da correspondente retribuição, numa situação de transferência, *vd.* a cl. 17.<sup>a</sup>, n.º 2 do CCT entre a ANACS (Associação Nacional de Agentes e Corretores de Seguros) e o STAS (Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora) (BTE n.º 26, de 15 de julho de 2007). Esta última convenção consagra ainda a obrigação de o empregador assegurar formação profissional ao trabalhador, em caso de mudança significativa do conteúdo funcional das suas funções [com o mesmo conteúdo, *vd.* ainda a cl. 22.<sup>a</sup>, n.º 4 do ACT entre a companhia de seguros Fidelidade Mundial, S.A. e outras e o STEC (Sindicato dos trabalhadores das empresas do grupo Caixa Geral de Depósitos) (BTE n.º 45, de 8 de dezembro de 2003)]. Na cl. 32.<sup>a</sup> do ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sindicato nacional dos quadros e técnicos bancários e outros (BTE n.º 21, de 8

deparemos com uma dualidade de alterações, funcional e locativa<sup>230</sup>, que reclamaria a aplicação cumulativa dos regimes desenhados para ambas as figuras. A análise, no entanto, deverá ser levada a cabo com cautela, dada a existência de uma zona em que facilmente uma se pode sobrepor à outra, e a «necessidade de deslindar claramente os casos, para apreciar e valorar a legitimidade das decisões empresariais»<sup>231</sup>.

c) O conceito de transferência implica logicamente que a relação laboral se desenvolva numa *organização produtiva plurilocalizada*. Como se referiu, exige-se que a alteração seja determinada no âmbito de um mesmo empregador, pelo que a modificação do local de trabalho há de ser efetuada para um outro estabelecimento topograficamente distinto, de que esse empregador seja titular ou detentor, e de localização necessariamente diversa<sup>232</sup>. Daí que este fenómeno assuma especial relevância nas empresas de média e grande dimensão, cuja probabilidade de desmembramento em diferentes estabelecimentos é «consideravelmente mais elevada»<sup>233</sup>.

d) A transferência pode ser *individual* ou *coletiva*. No sistema português, esta não é uma classificação adotada expressamente pela lei, muito embora seja pacificamente aceite pela doutrina que a transferência individual consiste na decisão de transferir um ou mais trabalhadores por exigência do interesse da empresa, sem que o posto de trabalho inicial seja afetado, ao passo que a transferência coletiva é aquela que é determinada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento do empregador onde o aquele vinha desempenhando a sua prestação.

Em Espanha, esta divisão conceptual extrai-se quer das particularidades procedimentais contidas nos arts. 40.1 e 40.2 ET para ambos estes tipos de transferência, quer da sua comparação com figuras similares (designadamente, com os

---

de junho de 2006), prevê-se expressamente a «salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido». Em Espanha, cfr. o art. 29 do Acuerdo estatal del «metal» (Res. DGT de 3 de março de 2013; BOE de 10 de maio do mesmo ano), art. 68 do XI convénio coletivo para «las empresas organizadoras del juego del bingo», cit., e art. 29 do convénio coletivo de «preparadores de especiarías, condimentos y herboristería» da província de Alicante (Res. DTEITE de 12 de abril de 2013; BOPALI de 18 de abril do mesmo ano).

<sup>230</sup> Assim, PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *op. cit.*, p. 120.

<sup>231</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, pp. 203-204.

<sup>232</sup> ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, p. 750.

<sup>233</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, cit., p. 352. No mesmo sentido, CRUZ VILLALÓN, J., *Las relaciones laborales en la pequeña empresa*, Universidad de Cádiz, Servicio de Publicaciones, Cádiz, 2004, p. 39.

arts. 41 e 51 ET)<sup>234</sup>. Assim, entende-se por coletiva a transferência que afete a totalidade do centro de trabalho, sempre que este empregue mais cinco trabalhadores, ou quando, num período de 90 dias, sem afetar a totalidade do centro de trabalho, compreenda um determinado número de trabalhadores (o art. 40.2 ET, como veremos, concretiza estes limiares numéricos). A transferência individual, por exclusão, será a que não atinja tais limiares.

e) Ao nível da duração da medida, admite-se em ambos ordenamentos que a mesma possa revestir *caráter provisório*, quando produza os seus efeitos durante um certo período de tempo, ou que assuma *natureza definitiva ou indefinida*, o que será o caso das transferências que ultrapassem esses mesmos limites (que serão de seis meses, no caso português, e de doze meses dentro de um período de três anos, de acordo com a configuração legal do país vizinho).

f) Ficam de fora os trabalhadores contratados para prestarem a sua atividade de forma *ambulatória ou itinerante*, pelo que a mobilidade de que aqui tratamos deverá ser excecional e não habitual<sup>235</sup>. O regime da transferência não se reputa naturalmente aplicável às situações em que as funções desempenhadas pelo trabalhador pressupõem, *per se*, uma certa mobilidade, ao abrigo de um conceito alargado de local de trabalho. O art. 40 do ET espanhol, aliás, exclui expressamente os trabalhadores «itinerantes ou móveis» do regime legal da transferência, solução que analisaremos mais adiante.

g) A transferência pode ainda resultar de uma decisão unilateral do empregador (transferência forçosa<sup>236</sup>), de mútuo acordo das partes ou mesmo da iniciativa do trabalhador, ao abrigo de direitos que lhe são legal ou convencionalmente reconhecidos. Abordaremos estes tipos de transferência em sede própria ao longo do presente trabalho.

---

<sup>234</sup> CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», cit., pp. 2469-2470.

<sup>235</sup> SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., p. 100.

<sup>236</sup> Note-se que o facto de o trabalhador poder escolher o centro de destino não retira o carácter forçoso à transferência (SALA FRANCO, T., *op. ult. cit.*, p. 102).

## 2. Tipos de transferência

### 2.1. Transferência temporária *versus* definitiva

Tanto no sistema português como no espanhol, a transferência temporária assume um carácter provisório, por contraposição à natureza definitiva ou, pelo menos, à duração indefinida no tempo que caracteriza este outro tipo de mobilidade<sup>237</sup>. A noção de transferência definitiva implica, assim, uma situação configurada para perdurar no tempo, sem que isso signifique que não possam ocorrer novas transferências posteriormente, enquanto que no *ius variandi geográfico*<sup>238</sup> é esperado que a mudança de local de trabalho tenha uma duração que, além de limitada no tempo, não ultrapasse um lapso de tempo tido como significativo para o trabalhador<sup>239</sup>.

Desde a sua primeira versão, o Código do Trabalho português estabelece expressamente a distinção entre transferência definitiva e temporária, o que permitiu superar a velha querela doutrinal sobre se o 24 LCT regulava ou não ambas as figuras, já que o preceito não as distinguia<sup>240</sup>. A lei é agora clara ao estipular que a transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas relacionadas com o funcionamento da empresa (art. 194.3 CT), pelo que as que ultrapassem o referido limite temporal revestirão carácter de definitivas. A definitividade da medida

---

<sup>237</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, pp. 749-750.

<sup>238</sup> *Vd.* MENDES BAPTISTA, A., «O fundamento do *ius variandi* geográfico», *cit.*, pp. 157-170. Em sentido muito semelhante, CRUZ VILLALÓN, J., alude a um «*ius variandi locacional*» («La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo régimen legal», *Revista de Política Social*, 1980, p. 86).

<sup>239</sup> Segundo alguma doutrina, o facto de o legislador apenas atender à duração temporal da medida fez com que a linha que distingue o «traslado» do «desplazamiento» não seja «absolutamente nítida» (MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, p. 750).

<sup>240</sup> A maioria da doutrina, ainda assim, defendia que apenas a transferência definitiva era regulada pelo preceito, e defendia uma aplicação extensiva ou analógica do art. 22 LCT a situações de transferência temporária (neste sentido, MENDES BAPTISTA, A., *Jurisprudência do trabalho anotada...*, *cit.*, pp. 130 e ss.; MENEZES CORDEIRO, A., *op. cit.*, pp. 681 e 687; e PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *op. cit.*, p. 123). Em sentido contrário, OLIVEIRA DE CARVALHO, C., *Da mobilidade dos trabalhadores...*, *cit.*, pp. 154-163; e GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 648.

resulta do facto de a mesma se efetuar durante um certo lapso de tempo (certo ou incerto), findo o qual o trabalhador retorna ao local de origem. Daí que, «se o empregador se arrepender, depois de ordenar a transferência definitiva, e quiser o trabalhador de regresso ao local primitivo, tem que ordenar nova transferência, cumprindo outra vez os requisitos aplicáveis»<sup>241</sup>. Inversamente, em caso de medida temporária, uma vez findo o respetivo prazo, o trabalhador regressará automaticamente ao local de origem.

De acordo com a configuração espanhola, onde a transferência temporária recebe a designação legal de «desplazamiento», trata-se de uma medida que consiste igualmente na mudança provisória de local de trabalho, que impõe ao trabalhador a necessidade de residir, com caráter circunstancial, em lugar distinto do do seu domicílio<sup>242</sup>, de acordo com o art. 40.4 ET. Trata-se de uma medida de mobilidade geográfica de regulação mais simples, dada a menor intensidade dos seus efeitos sobre o trabalhador e sua família, que vem responder a necessidades de realização de trabalho de duração por vezes indeterminada, mas eminentemente provisória, baseando-se em motivos que apenas se fazem sentir no empregador de forma passageira.

Tanto na solução espanhola como no ordenamento português, e independentemente do seu caráter temporário ou definitivo, ambas têm de tratar-se de medidas de mobilidade geográfica causal, isto é, de decisões empresariais que se fundem em algumas das causas legitimadoras previstas nos respetivos ordenamentos jurídicos. Em Portugal, a transferência temporária segue o regime da mudança definitiva, registando-se no entanto ligeiras diferenças, que acabam por justificar-se pela transitoriedade da situação<sup>243</sup>. Assim, também aqui a medida deverá fundamentar-se num interesse objetivo da empresa, e não poderá causar prejuízo sério ao trabalhador

---

<sup>241</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *Direito do Trabalho*, 2.ª ed., AAFDL, Lisboa, 2004, p. 575.

<sup>242</sup> GARCÍA MURCIA, J., «La incidencia de la Ley 11/1994 en la nueva regulación de los traslados y desplazamientos de trabajadores», in AAVV., *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 1994, p. 109. Prosseguindo uma noção mais detalhada da figura, AGIS DASILVA, M., define «desplazamiento» como uma decisão unilateral de mobilidade geográfica dada pela empresa ao trabalhador, baseada em razões económicas, técnicas, organizativas ou de produção, que implica a necessidade de que o afetado pernoite e realize as principais refeições fora do seu domicílio habitual, durante um período de tempo não superior a doze meses dentro do de três anos (*op. cit.*, p. 287).

<sup>243</sup> PALMA RAMALHO, M.ª R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., pp. 504 e ss.

(art. 194.1 e 3 CT)<sup>244</sup>, conceitos que desenvolveremos de seguida, muito embora as partes possam alargar ou restringir esse regime, por via das já referidas cláusulas de mobilidade. Em Espanha, a medida de «desplazamiento» deve assentar na existência de causas empresariais que, embora idênticas na sua formulação às que são exigidas para o «traslado», revestem de uma intensidade distinta, na medida em que vão justificar o exercício de atividades a título meramente transitório (art. 40.4 ET). Nestes casos, é irrelevante que o empregador disponha de um outro centro de trabalho na localidade a que se destina o trabalhador mobilizado, já que esse condicionamento apenas é imposto para os «traslados»<sup>245</sup>, um raciocínio que faz igualmente sentido seguir no ordenamento português. Não obstante a óbvia similitude de regimes, note-se que neste caso o legislador espanhol optou por não esclarecer expressamente quando deve entender-se que as referidas causas se verificam, ao invés do método utilizado na noção legal de «traslado»<sup>246</sup>, como veremos.

### **2.1.1. O critério da temporariedade**

De acordo com o art. 194.3 CT, a transferência temporária, em princípio, não poderá exceder seis meses, por ser esse o período de tempo tido como razoável pelo legislador luso para a duração para estas medidas. A Lei portuguesa socorre-se de uma simples baliza temporal para delimitar este tipo de mobilidade, sendo que, em caso de ultrapassagem, a mesma revestirá carácter definitivo, sendo-lhe consequentemente aplicável o respetivo quadro legal. Trata-se de uma solução que, apesar de não resultar

---

<sup>244</sup> Como ensina GOMES, J., naturalmente que o carácter temporário da medida há de ser tomado em linha de consideração para efeitos de decidir da existência e da dimensão do prejuízo sofrido pelo trabalhador (*op. ult. cit.*, p. 648).

<sup>245</sup> RIVERO LAMAS, J., «La nueva movilidad geográfica y la protección contra los traslados injustificados», *Proyecto Social*, 1997, n.º 4-5, p. 237. No entanto, e como nota o autor, será possível que o empregador opte por abrir um centro de trabalho no local de destino que cumpra os requisitos mínimos do art. 5 ET, com o intuito de evitar os maiores gastos que a manutenção dos trabalhadores deslocados poderá implicar.

<sup>246</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Manual de Derecho del Trabajo*, 4.ª ed., Tirant lo Blanch, Valência, 2014, p. 534.



expressamente do texto legal, já que o legislador português optou por não regular diretamente as situações em que a medida mobilizadora exceda o limite dos seis meses, dele pode inferir-se, ao contrário da solução espanhola, que estende automaticamente o regime dos «traslados» aos «desplazamientos» quando estes ultrapassem o limite temporal que os define<sup>247</sup>. Contudo, a solução lusa não parece acautelar possíveis situações de sucessão de transferências temporárias, até porque, uma vez finda uma medida de mobilidade deste tipo, nada parece impedir que o empregador recorra a uma outra do mesmo género, o que coloca a pertinente questão de saber como qualificar essa(s) transferência(s) posterior(es). Basta pensarmos na possibilidade de o empregador vir a empreender uma série de medidas de carácter provisório para disfarçar a natureza definitiva que lhe subjaz, assim impedindo que o trabalhador possa lançar mão do seu direito à resolução do contrato, um direito que, como veremos, não lhe assiste caso a medida seja qualificada como uma transferência temporária (art. 194.5 CT, *a contrario*) mas apenas se esta revestir carácter definitivo.

Talvez a solução pudesse passar por criar um modelo que, à semelhança da solução espanhola, atendesse não apenas à duração da medida unicamente considerada, mas às várias decisões de mobilidade deste género que venham a ser tomadas dentro de um universo temporal mais extenso, o que permitiria a cumulação dos respetivos períodos de duração, os quais, uma vez somados, não poderiam ultrapassar um determinado limiar temporal. Com efeito, em Espanha, a figura do «traslado» distingue-se do conceito legal de «desplazamiento» pelo carácter definitivo ou indefinido daquele, como já se referiu, o qual se verificará quando se trate de modificações locativas que, ainda de carácter não permanente, superem doze meses de duração num prazo de três anos, caso em que lhes será aplicável o correspondente regime legal dos «traslados» (art. 40.4, parágrafo quarto, ET). Neste ordenamento, a contagem deste limite anual, para uns, inicia-se a partir de cada nova ordem de mobilidade que é dada ao trabalhador, e para outros, desde o início da relação laboral, devendo atender-se a todas as alterações de local de trabalho por ele suportadas durante os três anos imediatamente anteriores, a contar da data da última medida empresarial<sup>248</sup>. Coloca-se ainda a pertinente questão de

---

<sup>247</sup> Aludindo a uma «certa ficção» nestes casos, RIVERO LAMAS, J., *op. ult. cit.*, p. 238.

<sup>248</sup> Sobre o modo de computar o mencionado período de doze meses, se desde o começo da relação laboral, ou o momento da execução do primeiro «desplazamiento», cf. SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., VALLE VILLAR, J. M., GIL y GIL, J. L. e GETE CASTRILLO, P., *Prontuario de Derecho de Trabajo*, 6.<sup>a</sup> ed., Civitas, Madrid, 2003, p. 321; e SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, cit., pp. 239 e ss.

saber de que modo se há-de proceder à contabilização deste período de doze meses. Segundo a tese dita *sucessiva*, a medida de «desplazamiento» terá de cumprir o dito período de doze meses de forma consecutiva, sem interrupções, dentro dos três anos, ao passo que a teoria *acumulativa* apenas exige que a soma de todos os períodos de mobilidade temporária que se verifiquem dentro do referido período de três anos totalize doze meses, para que lhe seja aplicado o regime dos «traslados»<sup>249</sup>. Apesar de a primeira ser a preferida da doutrina judicial e científica espanholas<sup>250</sup>, a tese acumulativa é a que se nos afigura mais flexível e, por esse motivo, mais desejável na ótica do trabalhador, e, por conseguinte, a que deveria inspirar o legislador português caso este avance para uma solução similar. A aplicação do regime da transferência definitiva nestes casos fica porém dependente da circunstância de tais deslocações serem levadas a cabo para o mesmo centro de destino, e não para centros distintos, caso em que inexistirá qualquer tipo de «traslado» mas antes vários «desplazamientos» continuados e sucessivos<sup>251</sup>.

Trata-se de um regime que reflete bem a vontade do legislador de evitar o prolongamento excessivo no tempo de alterações locativas provisórias, que se revelará tendencialmente prejudicial para o trabalhador, uma solução que aplaudimos pela flexibilidade que acaba por imprimir ao conceito transferência definitiva. Na falta de consagração de um regime similar no sistema luso, equacionamos o recurso ao instituto do abuso de direito (art. 334 CC<sup>252</sup>) para qualificar como definitivas aquelas medidas que, quando verificadas num período de tempo relativamente próximo entre si, ultrapassem no seu conjunto o dito período de seis meses, ainda que cada uma delas, quando individualmente considerada, seja inferior a esse limite temporal. Em nossa opinião, tal conduta do empregador excede manifestamente os limites impostos pela boa fé contratual, configurando um comportamento abusivo, que deverá ser sancionado com a requalificação do conjunto de medidas empresariais por si empreendidas.

---

<sup>249</sup> *Vd.* PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «El límite de un año en los desplazamientos laborales», *AL*, 1990, pp. 1395 e ss.

<sup>250</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, cit., p. 187.

<sup>251</sup> STS de 14 de outubro de 2004 (Ar. 2468/2005).

<sup>252</sup> Dispõe o preceito que «é ilegítimo o exercício de um direito quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito».

Na negociação coletiva, este prazo de duração máxima da medida é suscetível de sofrer alterações, registando-se instrumentos de regulamentação que o fixam em doze meses<sup>253</sup>, à semelhança da solução legal espanhola, ou mesmo em dois anos<sup>254</sup>.

### 2.1.2. A possibilidade de prorrogação da medida

Com o intuito de temperar a reduzida extensão do hiato temporal por si eleito para delimitar a figura da transferência temporária, o legislador português admite expressamente a possibilidade de prorrogação dessa medida, até um limite que não se encontra definido na Lei, sem que esse facto implique uma alteração na morfologia da decisão empresarial. Nos termos do art. 194.3 CT, a mesma não poderá exceder seis meses, «salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa», um conceito indeterminado que parece entregar ao empregador a possibilidade do seu manuseamento, sujeitando o trabalhador à eventualidade de uma medida empresarial que se pode arrastar *sine die*, sem perder a qualificação como temporária, com todos os prejuízos que isso poderá implicar para si. Designadamente, a já mencionada fuga à possibilidade de resolução do contrato por parte deste último com direito a indemnização, que apenas lhe é reconhecida em caso de transferência definitiva e não temporária<sup>255</sup>. Parece-nos inclusivamente que a facilidade em invocar tais exigências imperiosas «tornará, porventura, supérflua a técnica de transferir o trabalhador por seis meses, deixá-lo trabalhar no seu posto de trabalho quinze dias, e voltá-lo a transferir por outros seis meses»<sup>256</sup> a que já nos referimos.

---

<sup>253</sup> Cl. 48.<sup>a</sup>, n.º 7 do CCT entre a AHRESP (Associação da hotelaria, restauração e similares de Portugal) e a FESAHT (Federação dos sindicatos da agricultura, alimentação, bebidas, hotelaria e turismo de Portugal) (BTE n.º 3, de 22 de fevereiro de 2012).

<sup>254</sup> Cl. 21.<sup>a</sup>, n.º 9 do CCT entre a AIMMAP (Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal) e o SIMA (Sindicato das indústrias metalúrgicas e afins) (BTE n.º 30, de 15 de agosto de 2010).

<sup>255</sup> SARMENTO DE OLIVEIRA, A., *op. cit.*, p. 73.

<sup>256</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 648, nt. 1658.

Em abono do inverso, a motivação empresarial que deverá ser apresentada nesta sede não aparenta tratar-se de uma qualquer exigência, mas de uma «exigência impreterível», ou seja, de uma circunstância excecional que se revele «suscetível de afetar a viabilidade da empresa»<sup>257</sup>, o que deverá ser alegado e convenientemente demonstrado pelo empregador. Esta solução por vezes também decorre da própria negociação coletiva, que opta por reproduzir a mesma expressão legal, ou por vezes recorre a expressões similares<sup>258</sup>, embora sem as concretizar. Em Espanha, esta possibilidade de prorrogação da duração da medida de transferência não recebe consagração legal, uma solução que, tendo em conta que aqui o «desplazamiento» tampouco confere ao trabalhador o direito à extinção indemnizada do seu contrato, se revela mais favorável na perspetiva deste último, uma vez que limita o poder empresarial de controlar a qualificação da medida.

## **2.2. Transferência individual *versus* coletiva**

A transferência pode ainda ser individual ou coletiva, sendo que o elemento delimitador da fronteira que as separa difere abertamente em ambos os regimes ora em análise. Com efeito, se o regime português dá prevalência ao motivo que está por detrás da transferência, no sistema espanhol é o volume de trabalhadores afetado pela decisão do empregador que se revela determinante para se aferir da verificação de ambas estas figuras.

Em Portugal, a transferência individual é aquela que não se deve a uma mudança total ou parcial das instalações do empregador, independentemente do número de trabalhadores abrangidos pela medida, mas em que o local de trabalho de um (ou mais) trabalhador é modificado porque o interesse da empresa assim o exige<sup>259</sup>. Este tipo de

---

<sup>257</sup> VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 471.

<sup>258</sup> Aludindo a «condições especiais», que poderão fundamentar a prorrogação desta medida, cfr. a cláusula 45.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a Associação Nacional dos Óticos e a FETESE, cit.

<sup>259</sup> Cf. a cl. 47.<sup>a</sup>, n.º 1 do CCT entre a AIBA e a FESAHT (BTE n.º 24, de 29 de junho de 2012), nos termos da qual «toda e qualquer transferência de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de

transferência verifica-se quando o empregador possui estabelecimentos em várias localidades, quando a sua empresa se estende ao longo de diferentes áreas geográficas, e visa «responder a flutuações económicas, nomeadamente provocadas por alterações tecnológicas ou de mercado, que podem exigir uma redistribuição do pessoal que, porventura, está em excesso num local e falta no outro»<sup>260</sup>. Por seu turno, a transferência coletiva será aquela que seja motivada por mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço [art. 194.1.a) CT]. Trata-se, quanto a nós, de uma fórmula legal bastante criticável, até porque «o empregador pode ordenar a mudança de vários trabalhadores em simultâneo, mantendo o estabelecimento no mesmo sítio», o que inexplicavelmente será qualificado como uma medida de carácter individual<sup>261</sup>. Por outro lado, a expressão «coletiva» para designar a transferência inerente ao estabelecimento também induz em erro o intérprete, perante a real possibilidade de a mudança do estabelecimento (ou de parte dele) abranger apenas um trabalhador. Mais adiante teremos a oportunidade de analisar este requisito empresarial da mudança ou extinção do estabelecimento com maior detalhe.

Já em Espanha a transferência individual compreende não só a medida que afeta um único trabalhador (transferência individual *strictu sensu*) mas também aquela que, afetando mais do que um trabalhador, não alcança os limites numéricos estabelecidos legalmente para que se possa falar de uma transferência coletiva (e que recebe o nome de transferência *pluri-individual*)<sup>262</sup>. Assim, a transferência coletiva será aquela que, assentando em fundamentação empresarial idêntica à que é avançada para levar a cabo uma medida de natureza individual, preencha um de três critérios, espelhados no art. 40.2 ET, que poderão ser apelidados de qualitativo, quantitativo e temporal<sup>263</sup>. Trata-se, quanto a nós, de uma tríade caracterizante bem mais ajustada à designação deste tipo de

---

trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual».

<sup>260</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 82.

<sup>261</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 580.

<sup>262</sup> A terminologia é sugerida, entre outros, por CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», cit., p. 2470.

<sup>263</sup> Seguimos aqui a classificação perfilhada por alguma doutrina quanto a estes critérios (assim, ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica*, cit., pp. 125-132). Note-se que o momento da avaliação destes critérios é o da efetivação da decisão empresarial de transferência, como nota DEL REY GUANTER, S., *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral*, Tirant lo Blanch, Valência, 1995, p. 60.

transferência, na medida em que, ao variar sobretudo em função do número de trabalhadores afetados pela medida, atende verdadeiramente à dimensão que a mesma assume e não apenas à motivação que levou à sua implementação, como sucede no nosso sistema<sup>264</sup>. Em todo o caso, a maior complexidade da configuração legal que é dada a este tipo de transferência no ordenamento vizinho tem colocado alguns problemas de aplicação prática e suscitado dúvidas interpretativas quanto ao sentido de alguns dos conceitos e elementos procedimentais nele previstos<sup>265</sup>. Ao nível procedimental, trata-se de um tipo de mobilidade claramente mais exigente do que a transferência individual<sup>266</sup>, na medida em que vincula o empregador ao respeito por um princípio de legalidade mais apertado<sup>267</sup>, ao mesmo tempo que rodeia o trabalhador abrangido de maiores garantias, por via da intervenção dos seus representantes, como veremos.

No que respeita ao critério dito *qualitativo*, ele assenta no facto de a medida abranger *a totalidade do centro de trabalho*, sem que haja uma referência ao número de trabalhadores afetados, e aplica-se sempre que o centro em causa ocupe mais de cinco trabalhadores, nos termos do art. 40.2 ET. Note-se que o preceito fala em «centro» e não na empresa no seu conjunto, pelo que o legislador parece ter escolhido a estrutura organizativa mais reduzida<sup>268</sup>. Colocam-se, no entanto, algumas dúvidas quanto ao alcance a atribuir à expressão «totalidade», discutindo-se se a mesma diz respeito ao desaparecimento fáctico das instalações, à paralisação em definitivo da unidade organizativa, ou se, por outro lado, se refere à transferência da totalidade dos trabalhadores, embora subsistindo as instalações com a contratação ou transferência de outros que cubram essas ausências, mantendo-se a atividade produtiva. Doutrinalmente, ambas estas visões têm sido defendidas<sup>269</sup>. Em nosso entendimento, a segunda visão

---

<sup>264</sup> Com efeito, «em nenhuma destas hipóteses [leia-se, na transferência individual e coletiva] o legislador atribuiu relevância expressa à dimensão da empresa envolvida na transferência» (OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, cit., p. 338).

<sup>265</sup> CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», cit., p. 2476.

<sup>266</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 583.

<sup>267</sup> STSJ Aragón de 5 de Outubro de 2012 (La Ley 240773).

<sup>268</sup> Sem dúvidas quanto a este ponto, TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., pp. 48-49.

<sup>269</sup> Respetivamente, RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. («Flexibilidad interna: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo», in *VII Congreso Nacional*



aparenta ser a mais razoável, não só por obter uma maior concordância da letra da lei (note-se que o art. 40.2 ET não exige expressamente a «transferência do centro»), mas também por ser a que melhor respeita a teleologia do mesmo, tendo em consideração as repercussões sociais da medida e a finalidade garantística do regime<sup>270</sup>.

Outra questão pertinente passa por saber se a medida se aplica à transferência do centro, considerado abstrata e funcionalmente, ou se se refere à sua transferência nos termos do exigido pelo ET, ou seja, apenas nos casos que implicam uma modificação da residência do trabalhador. Novamente, uma interpretação literal e sistemática do preceito parece apontar para a segunda visão, considerando a remissão efetuada pelo art. 40.2 ET («el traslado a que se refiere el apartado anterior») e a noção de transferência desenhada pelo próprio artigo. No entanto, esta segunda visão pode conduzir a situações contraditórias, e mesmo paradoxais. De acordo com esta tese, uma alteração da localização das instalações entre zonas próximas, que não implique uma alteração de residência, em princípio cairia fora do âmbito de uma transferência coletiva, excluindo a negociação da medida com os representantes do trabalhador, ao passo que em caso de transferências parciais, situação claramente menor à luz dos interesses gerais em jogo, essa decisão já poderia ter de ser negociada, desde que aquelas fossem realizadas com respeito pelos critérios legais. Tal como na doutrina, a jurisprudência também não mantém um entendimento unitário desta matéria<sup>271</sup>.

Também se qualificará como transferência coletiva a alteração do local de trabalho que afetar, pelo menos, um dos seguintes limites numéricos de trabalhadores, que compõem o *critério quantitativo*<sup>272</sup>: a) dez, em empresa que empregue menos de

---

*de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Valladolid, 1995, pp. 14-15) numa posição, e GARCÍA MURCIA, J., «La incidencia de la Ley 11/1994...», cit., p. 94, do lado da outra. Defendendo que este regime abrange não só os casos em que o centro de trabalho mude de localização, mas também as situações em que o centro desapareça, transferindo-se a totalidade dos seus trabalhadores para outros centros já existentes, ALFONSO MELLADO, C. L., BALLESTER PASTOR, M.<sup>a</sup> A., BLASCO PELLICER, A., CAMPS RUIZ, L. M., GARCÍA ORTEGA, J., GOERLICH PESET, J. M.<sup>a</sup>, LÓPEZ GANDÍA, J., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., ROQUETA BUJ, R. e SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo* (Dir. L. M. Camps Ruiz e J. M. Ramírez Martínez), Tirant lo Blanch, Valência, 2011, p. 402. No entanto, não será enquadrável como coletiva a transferência que ocorra na sequência da extinção de vários centros de trabalho, se cada um deles tiver menos de 5 trabalhadores e o número total de trabalhadores afetados pela medida não cumprir os limites adiante enunciados [STS de 17 de janeiro de 2011 (Ar. 211)].

<sup>270</sup> Neste sentido, ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, cit., p. 127.

<sup>271</sup> *Idem*, pp. 127-128.

<sup>272</sup> As transferências *menores* (individuais ou plurais) serão as que abranjam mais do que um trabalhador mas que fiquem abaixo destes limiares. A transferência coletiva menor não requer a abertura de um

cem; b) 10 por 100, em empresa que empregue entre cem e trezentos; e c) trinta, nas empresas que empreguem mais de trezentos trabalhadores<sup>273</sup> (art. 40.2 ET). Contudo, o modo de contabilização destes limiares tem levantado algumas dúvidas: em primeiro lugar, coloca-se a questão de saber se o art. 40.2 ET toma como referência o centro de trabalho ou a empresa<sup>274</sup>, uma opção que não é destituída de importância prática, «exprimindo interesses muitas vezes contraditórios entre trabalhadores e empregadores, consoante a configuração do caso concreto»<sup>275</sup>. Recentemente, o Tribunal Supremo espanhol entendeu que o parâmetro numérico a observar nestes casos não será aferido por referência ao centro de trabalho onde estes se encontrem mas à totalidade dos trabalhadores da empresa<sup>276</sup>. Na doutrina, pese embora alguns autores já sustentem que o legislador espanhol parece ter atendido ao volume de emprego da totalidade da empresa nestes casos<sup>277</sup>, a generalidade dos autores ainda defende que o número de

---

período de consultas, pelo que nestes casos o empregador decidirá, sem mais, pela implementação da medida (ALONSO OLEA, M. e CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E., *Derecho del Trabajo*, cit., pp. 355-356).

<sup>273</sup> Este critério apresenta uma dupla faceta: uma de carácter numérico, quando fixa o número mínimo de trabalhadores que devem ser afetados pela medida, e, em íntima relação com este último, uma de carácter dimensional, que tem em conta o volume da empresa, relacionando-o com o número de trabalhadores abrangidos (CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», cit., p. 2476).

<sup>274</sup> Com efeito, a Directiva 2002/14/CE autoriza aos Estados-membros a adotarem na respetiva implementação, quer o perímetro do estabelecimento, quer o âmbito mais alargado da empresa. Em Espanha, o facto de os arts. 62 e 63 ET, referentes à representação unitária dos trabalhadores, mencionarem indistintamente a «empresa ou centro de trabalho» tem dividido a doutrina e a jurisprudência quanto a esta questão. No sistema português, muito embora o regime da transferência não atenda à dimensão da empresa envolvida na transferência, como vimos, o conceito tendencialmente utilizado é o de empresa e não o de estabelecimento, como nota OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, cit., p. 352.

<sup>275</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, p. 873.

<sup>276</sup> STS de 12 de fevereiro de 2014 (Ar. 1095).

<sup>277</sup> ALFONSO MELLADO, C. L., BALLESTER PASTOR, M.<sup>a</sup> A., BLASCO PELLICER, A., CAMPS RUIZ, L. M., GARCÍA ORTEGA, J., GOERLICH PESET, J. M.<sup>a</sup>, LÓPEZ GANDÍA, J. V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., ROQUETA BUJ, R., e SALA FRANCO, T., *op. cit.*, p. 402; FITA ORTEGA, F., *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Tirant lo Blanch, Valência, 1997, p. 66; FUSTÉ MIQUELA, J., *op. cit.*, pp. 376 e ss. No entanto, como notam estes últimos dois autores, a consagração de um perímetro espacial diferente para este caso e para o critério da totalidade de trabalhadores afetados pela medida poderá originar algumas dificuldades de articulação interpretativa. Segundo BARRIOS BAUDOR, G. L., este critério diferenciador é o que oferece maiores garantias para os trabalhadores, ao facilitar a ultrapassagem dos limites legais («El factor dimensional en los traslados colectivos parciales», AS, vol. II, 1999, p. 67. É este, aliás, o critério que tem sido seguido pelo Tribunal Supremo espanhol quanto aos despedimentos coletivos [SSTS de 12 de fevereiro de 2014 (Ar. 750) e de 17 de março de 2009 (Ar. 1878/2008)]. Ainda neste sentido, SERRANO ARGÜELLO, N., «El alcance de la promoción sindical de elecciones (a representantes unitarios) en las empresas de pequeñas dimensiones», in AAVV., *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales (XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Salamanca, 18 y 19 de mayo de 2006)*, Ministerio de Trabajo e Inmigración,

trabalhadores relevante deve ser aferido em função do seu centro de trabalho, tido como «o espaço privilegiado para efeitos juslaborais, não apenas em matéria de ação coletiva, mas também no domínio do direito individual e da Segurança Social»<sup>278</sup>. Há ainda quem proponha um entendimento intermédio, que oscila entre ambos estes critérios em função da projeção concreta da transferência, e nos termos do qual, quando a medida afete centros de trabalho distintos, o critério a ter em conta será o da empresa, ao passo que, se os trabalhadores mobilizados pertencerem ao mesmo estabelecimento, o critério diferenciado a ter em conta já será o da dimensão deste último<sup>279</sup>.

Em segundo lugar, deverá concretizar-se qual o volume de emprego a considerar para efeitos de aplicação dos referidos critérios numéricos ou percentuais,

---

Salamanca, 2007, p. 180. Para OJEDA AVILÉS, A., o âmbito da empresa apenas deve ser seguido nos casos em que o estabelecimento não alcance a dimensão exigida pelo preceito legal (*Derecho Sindical*, 8.<sup>a</sup> ed., Tecnos, Madrid, 2003, p. 336).

<sup>278</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, pp. 793. Neste sentido, cf. SSTSJ Galiza de 27 de janeiro de 2014 (La Ley 11310) e Madrid de 21 de outubro de 2011 (La Ley 226452), Sentença da Audiência Nacional de 17 de março de 2010 (AS 27) e STS de 18 de março de 2009 (Ar. 99372). Adverte-se na doutrina que, se tomássemos como referência a empresa e não o centro de trabalho, facilitar-se-ia que o empregador pudesse levar a cabo um número de transferências individuais sem necessitar de consultar ou negociar com os representantes dos trabalhadores. Por exemplo, se numa empresa que possui 3 centros de trabalho, com 40, 200 e 500 trabalhadores, respetivamente, e se no primeiro se transfere 29 trabalhadores, esta medida não seria qualificada como uma transferência coletiva, já que a empresa conta com 740 trabalhadores, e segundo o art. 40.2 ET seria necessário que se transferissem, pelo menos, trinta deles (ilustrando este exemplo, CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», *cit.*, p. 2479). Na doutrina, a título de exemplo dos autores que sufragam este entendimento, *vd.* ARROYO ABAD, C., «La movilidad geográfica», *Anuario jurídico e económico escurialense*, XXXVII, 2004, p. 221; CRUZ VILLALÓN, J., «La representación de los trabajadores en los grupos de empresa», in AAVV., *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa* (Dir. F. Valdés Dal-Ré e M.<sup>a</sup> L. Molero Marañón), Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2010, pp. 55 e ss.; FUENTES RODRÍGUEZ, F., «La representación de los trabajadores en la pequeña empresa», in AAVV., *Las relaciones laborales en la pequeña empresa* (coord. F. Fuentes Rodríguez e J. Cruz Vilallón), Deusto, Madrid, 2003, p. 111; MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, p. 301; MIÑAMBRES PUIG, C., *op. cit.*, p. 73; FITA ORTEGA, F., *op. ult. cit.*, p. 154; MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, *cit.*, p. 421; PALOMEQUE LÓPEZ, C. e ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *op. cit.*, p. 517; REY GUANTER, S., «La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral», in AAVV., *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral*, V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Asuntos Sociales, Madrid, 1996, pp. 59-60; RIVERO LAMAS, J., «Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Algunos problemas del art. 41 ET», in AAVV., *Reforma de la Legislación Laboral, Estudios dedicados al Prof. M. Alonso García*, obra coletiva, Marcial Pons, Madrid, 1995, p. 258; SALA FRANCO, T. e ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho Sindical*, 9.<sup>a</sup> ed., Tirant lo Blanch, València, 2003, p. 154.; e SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *El régimen jurídico de la modificación de las condiciones de trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 1999, p. 130]. Em todo o caso, parece-nos que a escolha do estabelecimento como perímetro a ter em conta para estes efeitos poderá «potenciar diferentes níveis de proteção para trabalhadores pertencentes à mesma empresa, simplesmente pelo facto de os respetivos estabelecimentos apresentarem dimensões diferentes», o que poderá colocar delicados problemas de compatibilização deste regime com o princípio da igualdade (assim, OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, pp. 791-792).

<sup>279</sup> BARRIOS BAUDOR, G. L., *op. cit.*, p. 70. A favor deste entendimento, TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, *cit.*, p. 51.

pelo que será importante esclarecer, p. ex., se neste cômputo se incluirá a totalidade dos trabalhadores pertencentes à dita unidade organizativa, independentemente do tipo de contrato que os vincula ao empregador ou do tempo de trabalho estipulado. Sobre este ponto, parece que entender o contrário, além de não permitir que a letra e o espírito do preceito coincidam, permitirá eludir a previsão legal, convidando o empregador a modificar artificialmente a dimensão real da empresa<sup>280</sup>. Para os que atendem à dimensão específica do centro de trabalho, coloca-se ainda a relevante questão de saber se os trabalhadores eventualmente transferidos, e que nele se encontrem, deverão ser contabilizados para efeitos da constituição de órgãos de representação coletiva. Sobre este ponto, parece-nos que o perímetro a ter em conta dependerá do tipo de mobilidade em causa, sendo que, em caso de transferência temporária, tais trabalhadores deverão ser incluídos no volume de emprego do estabelecimento de origem, enquanto que, se aquela for definitiva, fará sentido que tais trabalhadores sejam contabilizados como pertencentes ao estabelecimento de destino<sup>281</sup>. Por último, nestes critérios numéricos do art. 40.2 ET apenas serão contabilizadas situações de transferência que hajam sido determinadas unilateralmente pelo empregador<sup>282</sup>, o que exclui outros tipos de mobilidade geográfica (v.g., por mútuo acordo ou por iniciativa do trabalhador)<sup>283</sup>. Salienta-se, no entanto, que este entendimento pode conduzir as empresas a disfarçarem verdadeiras situações de mobilidade geográfica de situações de mútuo acordo, para não ultrapassarem estes limiares, o que muitas vezes será difícil de detetar<sup>284</sup>. Inversamente, alguma jurisprudência já entendeu que as transferências voluntárias do trabalhador que resultem de uma proposta do empregador no sentido de o incentivar a alterar o seu local

---

<sup>280</sup> SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., p. 103.

<sup>281</sup> Assim, BLASCO PELLICER, A., «La reforma del proceso de elección y mandato de los representantes de los trabajadores en las empresas», *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 1994, n.º 43, p. 91, e QUINTANILLA NAVARRO, B., *Dimensión de la empresa y órganos de representación (el cómputo de los trabajadores temporales en el ordenamiento español y en la Unión Europea)*, Tirant lo Blanch, Valência, 1999, p. 45.

<sup>282</sup> No mesmo sentido, GARCÍA MURCIA, J., *Traslados y desplazamientos en la empresa*, cit., pp. 53-54.

<sup>283</sup> SALA FRANCO, T., *op. ult. cit.*, p. 103.

<sup>284</sup> Foi isso que sucedeu no caso decidido pela STS de 26 de maio de 1987 (Ar. 2468), em que o empregador, ciente de que pretendia transferir um número de trabalhadores que suplantava os limiares legais de uma transferência coletiva, iniciou o procedimento relativamente a 33 trabalhadores, dos quais 11 acabaram por aceitar a transferência do seu local de trabalho por mútuo acordo, tendo o empregador aplicado a medida aos 22 restantes, evitando recorrer ao procedimento coletivo. *In casu*, o Tribunal Supremo considerou este comportamento fraudulento, sancionando-o não por via do art. 40.2 ET mas através da norma genérica do art. 6.4 CC.

de trabalho deverão ser contabilizadas para efeitos deste critério numérico<sup>285</sup>. Note-se que, caso o empregador que recorra em primeiro lugar a uma tentativa de acordar com os trabalhadores a transferência do seu local de trabalho, e que, depois de fracassada, os decida transferi-los unilateralmente, não adota um comportamento fraudulento mas sim uma estratégia de gestão laboral lícita, ao abrigo da autonomia das partes<sup>286</sup>.

Esta fórmula legal, no entanto, pode dar lugar a situações algo contraditórias; assim, pode inclusivamente ocorrer que uma transferência coletiva afete um número de trabalhadores inferior ao de uma transferência individual, e que as garantias sejam conseqüentemente maiores no primeiro caso do que no segundo. Daí que haja quem sustente que o regime atualmente vigente veio favorecer as empresas que empregam até cinco trabalhadores ou que contem com centros de trabalho que não ocupem mais do que cinco trabalhadores, uma vez que a diferenciação entre o tipo de transferência não veio depender simplesmente do número de trabalhadores afetados mas sim da relação desse número com o total de empregados<sup>287</sup>. Além do mais, a solução legal não contempla microempresas com menos de cinco trabalhadores, pelo que nunca terão que realizar qualquer consulta, «o que se entende, de certo modo, em virtude de, na esmagadora maioria dos casos, inexistirem estruturas de representação coletiva»<sup>288</sup>. Por outro lado, saliente-se que, nas microempresas que empreguem mais de cinco, mas menos de dez trabalhadores, este procedimento só se aplicará se afetar a totalidade deles, desde que exista um único centro de trabalho ou, pelo menos, um desses centros

---

<sup>285</sup> STSJ Castilla-La Mancha de 26 de maio de 1997 (AS 2468).

<sup>286</sup> E se o empregador pretende acordar a transferência do local de trabalho de um grupo de trabalhadores, e, no decorrer das negociações, uma parte desse grupo acaba por aceitar essa transferência, e os restantes não, serão os que aceitaram a medida contabilizados para efeitos de uma eventual transferência coletiva? Reconhecendo a complexidade da questão, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Movilidad geográfica del trabajador (en torno al artículo 40)», cit., p. 858. Em Portugal, questão similar coloca-se no âmbito do despedimento coletivo, cujo regime se reputa aplicável quando o empregador promova simultânea e sucessivamente a cessação de contratos de trabalho num período de três meses, abrangendo pelo menos dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de micro empresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, pelo outro (art. 359.1 CT). Embora a lei não preveja qual a forma de contabilização em caso de trabalhadores abrangidos pela medida mas que, no decurso das negociações, acabam por chegar a acordo com o empregador, a doutrina tem entendido que estes também deverão ser contabilizados (assim, GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 989), raciocínio que, segundo cremos, poderá ser transponível para o sistema espanhol.

<sup>287</sup> PÉREZ AMORÓS, F. e ROJO TORRECILLA, E., *op. cit.*, p. 237.

<sup>288</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho. Tese apresentada...*, cit., p. 341, nt. 1388.



ocupe mais de cinco trabalhadores, o que, bem vistas as coisas, «incentiva a descentralização produtiva»<sup>289</sup>.

O art. 40 ET exige ainda que tais limiares numéricos se verifiquem num período de noventa dias, o que corporiza o *critério temporal* e visa perseguir possíveis usos fraudulentos da norma. Em todo o caso, reconhece-se que o preceito suscita alguns problemas aplicativos, uma vez que não esclarece o intérprete sobre o modo de contagem desse período de noventa dias, nem sobre os parâmetros temporais de referência. Quanto a esta questão, assinalam-se dois entendimentos diversos, que na doutrina são apelidados de tese acumulativa e de tese gradual<sup>290</sup>. A primeira parte de uma periodização temporal da transferência em fases sucessivas de noventa dias, utilizando a data da notificação da transferência para iniciar a contagem desses períodos, consecutivos (1 a 90, 91 a 180, etc.)<sup>291</sup>. Por seu turno, a tese gradual considera também como ponto de referência o momento em que a transferência se efetiva, mas não traça fronteiras impermeáveis de 90 dias, na medida em que projeta tal prazo para trás e para a frente<sup>292</sup>. Esta última parece ser a que melhor se coaduna com a finalidade da norma, que não é outra senão a de permitir um melhor controlo das transferências coletivas<sup>293</sup>, conferindo ao intérprete uma maior maleabilidade na análise e deteção de comportamentos desviantes. Recentemente, o Tribunal Supremo espanhol, muito embora referindo-se a uma situação de despedimento coletivo, mas seguindo uma linha de raciocínio que a doutrina considera extensível à transferência coletiva<sup>294</sup>, sustentou que o dia do despedimento (ou da transferência) deverá ser o dia final do prazo de 90

---

<sup>289</sup> *Idem*, p. 341. Por outro lado, como assinala a referida autora, «o aumento da dimensão empresarial, em termos de número de trabalhadores, até perfazer os 99, não implica uma ampliação do número daqueles que o empregador pode transferir ao abrigo de um regime simplificado, uma vez que o limiar legal é o mesmo que abarca as empresas mais pequenas».

<sup>290</sup> Seguindo esta classificação, ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, cit., pp. 130-131.

<sup>291</sup> Defendendo esta teoria, GARCÍA MURCIA, J., *Traslados y desplazamientos...*, cit., pp. 74-75.

<sup>292</sup> Assim, RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., «Flexibilidad interna...», p. 9.

<sup>293</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 131. Defendendo que nestes casos o cômputo dos noventa dias deverá fazer-se partindo de cada transferência de forma retroativa, CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», cit., pp. 2476-2477. Como nota RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., se seguirmos a primeira teoria, e tivermos uma transferência no primeiro dia e mais 8 no dia 90, não teremos uma transferência coletiva, mesmo que no dia 91.º tenhamos transferências adicionais, o que já não sucederia se se adotasse a segunda tese (*op. ult. cit.*, p. 9).

<sup>294</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., p. 48.



dias e, simultaneamente, o dia a atender para efeitos de contagem de um novo prazo<sup>295</sup>, uma decisão que parece tender para a primeira das teses assinaladas.

Em todo o caso, esta forma de delimitação da transferência coletiva não tem ficado isenta de críticas na doutrina. Imagine-se que o empregador transfere dois trabalhadores, e que tais transferências são processadas como transferências individuais, e que, volvido um mês, o empregador necessita de transferir outros oito trabalhadores. Supondo que estas oito seriam acumuláveis com as anteriores, por se situarem temporalmente dentro de um período de noventa dias, o empregador concluiria pelo processamento destas últimas oito transferências como uma transferência coletiva, tendo em conta as duas transferências anteriores já efetuadas, partindo do princípio que a empresa ocupava menos de cem trabalhadores. Coloca-se, no entanto, a questão de saber o que sucederia às primeiras duas transferências, que foram tratadas como individuais. Seguindo o art. 40.2 ET, só seriam de qualificar como coletivas as oito últimas transferências, e as duas iniciais como individuais<sup>296</sup>. Pense-se ainda no caso, mais extremo, de na mesma empresa se ordenar a transferência de nove trabalhadores, sendo todas elas tratadas como individuais, e que passado um certo tempo, dentro do período de 90 dias, seria necessária uma outra medida igual. Partindo do pressuposto de que o empregador não tem intenções de eludir as previsões legais aplicáveis às transferências coletivas, haveria de qualificar-se esta última transferência como coletiva, o que poderia conduzir-nos a uma situação bizarra em que a transferência de nove trabalhadores não é coletiva, mas em que a de um único trabalhador já o é<sup>297</sup>.

Salientamos ainda que o procedimento previsto para a transferência coletiva é formalmente mais exigente do que o da transferência individual, o que justifica que o legislador se tenha preocupado em acautelar as situações em que o empregador procure escapar à aplicação do seu regime legal. Daí que o ET tenha previsto expressamente uma *presunção de fraude* à lei nestes casos, sancionando o empregador com a

---

<sup>295</sup> STS de 23 de abril de 2012 (Ar. 2724).

<sup>296</sup> CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», cit., pp. 2477-2478.

<sup>297</sup> Com estas preocupações, que julgamos pertinentes, CORTE HEREDERO, N., *op. ult. cit.*, p. 2478, para quem este regime foi mais pensado para situações em que o empregador ordena, num ato único, a transferência de um número de trabalhadores e ultrapassa, desde o primeiro momento, o limiar numérico mínimo para que se possa falar de transferência coletiva. Segundo a autora, este regime, introduzido pela reforma levada a cabo pela Lei 11/1994, sofre de «impedimentos aplicativos significativos».

nulidade<sup>298</sup> das medidas por este tomadas, quando, com o objetivo de tornear as disposições reguladoras das transferências coletivas, este realize transferências em período sucessivos de noventa dias, em número inferior ao previsto no art. 40.2 ET, sem que se verifiquem as causas novas que justifiquem tal atuação (art. 40.1, parágrafo quinto, ET). Trata-se de uma «cláusula de salvaguarda», que procura controlar as tentativas de fuga à Lei por parte do empregador<sup>299</sup>, uma presunção *iuris tantum* que assenta em três classes de elementos: intencional, misto e material<sup>300</sup>. O elemento intencional consiste na «intenção de eludir as previsões contidas no apartado seguinte» mas que, como tem sido sublinhado, não traduz uma intencionalidade subjetiva, antes se dirige às consequências resultantes do que realmente tipifica o preceito, isto é, a fuga aos limiares numéricos acima indicados e às consultas com os representantes dos trabalhadores<sup>301</sup>. O elemento misto (numérico e temporal) alude a «períodos de 90 dias sucessivos em número inferior aos limites» da transferência coletiva. Não são, pois, períodos consecutivos mas períodos sucessivos no tempo, o que aumenta o raio de ação temporal em que a medida se desenvolve. Por sua vez, o elemento material, ou seja, as «causas novas», é o que tem suscitado mais dúvidas interpretativas. Com efeito, na base da transferência não poderão estar causas motivadoras que já o tenham sido invocadas em decisões anteriores. Segundo alguma doutrina, o requisito da novidade deve ser interpretado com amplitude, sustentando que preceito parece aplicar-se tanto se as transferências sucessivas se apoiam em argumentos análogos como se se deteta uma conexão material nas medidas<sup>302</sup>, o que nos parece uma visão equilibrada. Em rigor, não se exige que não exista causa justificativa para as novas medidas, mas que esta já tenha surgido na esfera do empregador em momento prévio, ou seja, quando este procedeu a transferências anteriores<sup>303</sup>. Nesse seguimento, se as causas invocadas para as situações ulteriores forem perfeitamente «novas», estas últimas serão válidas,

---

<sup>298</sup> A consequência da nulidade surge como uma aplicação das regras gerais do art. 6.4 CC (ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 132).

<sup>299</sup> *Idem*, p. 132.

<sup>300</sup> Será o empregador quem deverá demonstrar a inexistência desse intuito defraudatório (ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 133).

<sup>301</sup> A jurisprudência não tem exigido a intencionalidade fraudulenta nestes casos [SSTSJ Cantabria de 24 de março de 1997 (AS 568) e Catalunha de 1 de outubro de 1996 (AS 3894)], muito embora o legislador pareça exigi-lo (SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», *cit.*, p. 103).

<sup>302</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 133.

<sup>303</sup> STSJ Catalunha de 1 de outubro de 1996 (AS 3894).

embora se reconheça que se trata de uma realidade que, muitas vezes, será difícil de decifrar<sup>304</sup>.

Outra questão pertinente acerca deste regime tem que ver com o âmbito da nulidade que vier a ser decretada, importando determinar se a mesma se estenderá a todas as decisões que foram tomadas ou se apenas abrangerá as que ultrapassem este limiar. Quanto a este ponto, inclinamo-nos para este segundo sentido, na esteira da maioria da doutrina que se tem posicionado a favor da validade das transferências que se situem dentro do referido limiar numérico<sup>305</sup>.

Em conclusão, e independentemente das questões interpretativas que a solução espanhola possa levantar quanto à distinção entre mobilidade individual e coletiva, parece-nos que este desenho legal, no confronto com o critério eleito pelo legislador português, é o que se revela mais apto para proceder à sua delimitação conceptual, ao mesmo tempo que confere à transferência coletiva uma flexibilidade conceptual que parece melhor servir os interesses do trabalhador, tendo em conta que é nesta tipologia de mobilidade que se prevê um procedimento mais rigoroso e mais protetor dos sujeitos que se vejam afetados pela medida. No sistema português, sendo certo que não se consagram grandes especificidades procedimentais que separem a medida individual da coletiva, o critério seguido pelo legislador, para além de «pouco feliz»<sup>306</sup>, poderá mesmo conduzir a soluções algo contraditórias, o que será de evitar. Somos, assim, da opinião de que a divisão entre ambos estes tipos de mobilidade, *de iure condendo*, haveria de processar-se tendo em conta um número mínimo de trabalhadores que fossem abrangidos por uma decisão de mobilidade, dentro de um período de tempo tido como razoável para se averiguar a existência (ou não) de uma medida dita «coletiva», ao invés do simples critério hoje previsto, que parece ignorar o verdadeiro âmbito da medida e apenas atende ao fundamento avançado para a sua implementação. No que respeita ao âmbito ocupacional a ter em conta para esse efeito, registamos a opção claramente seguida pelo legislador luso de atender à dimensão da empresa<sup>307</sup>, pelo que seria porventura expectável que o mesmo não se desviasse deste critério em sede de eventual solução similar ao nível da mobilidade geográfica, pese embora o Tribunal de

---

<sup>304</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo...*, cit., p. 583.

<sup>305</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., p. 48.

<sup>306</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 575.

<sup>307</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, cit., p. 876.

Justiça da União Europeia venha sustentando que o perímetro a considerar naquela matéria deverá ser o do estabelecimento<sup>308</sup>, e que a sua substituição pelo conceito de empresa «só pode ser considerada favorável aos trabalhadores na condição de esse elemento ser adicional e não implicar o abandono ou a redução da proteção que seria concedida aos trabalhadores se o número de despedimentos exigido para efeitos da qualificação de despedimentos coletivos tivesse sido atingido utilizando o conceito de estabelecimento»<sup>309</sup>. Salientamos, assim, a importância da eleição do critério que se revele mais favorável para o trabalhador nesta matéria, e ainda que o mesmo apresente uma formulação clara, de modo a que o intérprete não se depare com as mesmas dúvidas interpretativas que a solução espanhola parece levantar.

Por fim, refira-se que tanto a transferência temporária como a definitiva poderão revestir ambas estas modalidades (individual ou coletiva) no sistema português, muito embora, em rigor, apenas faça sentido pensar-se numa transferência temporária que seja motivada por uma mudança (e dificilmente por extinção) do estabelecimento, a menos que se considere que a transferência operada em consequência da extinção seja temporária e para colocação do trabalhador noutro estabelecimento diferente do de origem<sup>310</sup>. O próprio legislador parece ter tomado uma posição quanto a esta matéria. Com efeito, se essa questão se colocava no âmbito do Código de 2003, o atual diploma, nos seus arts. 194.1 e 194.3, parece claro ao apontar para a possibilidade de a transferência temporária ter também caráter coletivo. Diversamente, a solução espanhola apenas permite qualificar como coletiva a figura do «traslado», dada a maior

---

<sup>308</sup> Em matéria de despedimento coletivo, a Diretiva 98/59/CE alude a um conceito de estabelecimento, por oposição ao de empresa [vd. o Comunicado de Imprensa do TJUE n.º 47/15, de 30 de Abril de 2015, por referência ao Acórdão C-80/14, *Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) & B. Wilson / WW Realisation 1 Ltd* (em liquidação)]. Coloca-se então a questão de saber se um Estado-Membro, como é o caso de Portugal, poderá recorrer a um conceito que, em princípio, será mais favorável na ótica do trabalhador, ao abrigo do art. 5 da Directiva. No entender do Tribunal, e pese embora os Estados-Membros tenham o direito de prever regras mais favoráveis aos trabalhadores, aqueles estão todavia vinculados por uma interpretação autónoma e uniforme do conceito do Direito da União de «estabelecimento» que figura no artigo 1.1, primeiro parágrafo, alíneas a), i) e ii), da mencionada Directiva, o qual exige que se tenham em conta os despedimentos realizados em cada estabelecimento, considerado separadamente (cfr., sobre este ponto, o mencionado Acórdão).

<sup>309</sup> Neste sentido, vd. o recente Acórdão C-392/13 de 13 de Maio de 2015, num litígio que opunha Andrés Rabal Cañas e Nexea Gestión Documental SA e o Fondo de Garantía Salarial, e em que curiosamente o TJUE entendeu que a definição de despedimento coletivo adotada pela lei espanhola é contrária ao direito da União, ao introduzir como única unidade de referência a empresa, «o que pode obstar ao procedimento de informação e de consulta previsto no direito da União, ao passo que, se o estabelecimento fosse utilizado como unidade de referência, os despedimentos em causa deveriam ser qualificados de despedimento coletivo».

<sup>310</sup> MADEIRA DE BRITO, P., *Código do Trabalho anotado*, cit., p. 466.

simplicidade da figura do «desplazamiento», que justificou a previsão de um único quadro normativo aplicável a esta figura, independentemente do número de trabalhadores por si afetados<sup>311</sup>.

### **3. Requisitos legais**

#### **3.1. Do ponto de vista do empregador: causalidade e justificação da transferência**

##### **3.1.1. Interesse empresarial *versus* «razones económicas, técnicas, organizativas o de producción» e «contrataciones referidas a la actividad empresarial»**

Em ambos os ordenamentos sob análise, reconheceu-se que o poder de exigir do trabalhador uma modificação do seu local de trabalho reclamava uma intervenção do legislador, que se traduzisse na introdução de elementos de alguma rigidez no sistema, procurando temperar a flexibilidade ao abrigo da qual se permitia que o empregador procedesse à mobilização dos seus trabalhadores<sup>312</sup>. Nesta sede, um ponto de contacto entre os regimes português e espanhol reside precisamente na exigência de causas legitimadoras da decisão empresarial de transferência, que radicam em necessidades da empresa ou na situação económica desta.

Em Portugal, nem sempre se exigiu legalmente a invocação de uma razão ou de um motivo que justificasse a adoção de uma medida de transferência. Com efeito, na

---

<sup>311</sup> MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, p. 753.

<sup>312</sup> SALA FRANCO, T., MONTOYA MELGAR, A. e DURÁN LOPÉZ, F., *op. cit.*, p. 68.

LCT não era feita nenhuma alusão à necessidade de invocação de um interesse empresarial, muito embora a doutrina já o configurasse como um pressuposto implícito do direito a transferir, «por presidir à desenvolvimento de todo o relacionamento que no âmbito desta se desenrola entre o empregador e os trabalhadores»<sup>313</sup>. Foi no Código do Trabalho de 2003 que se consagrou, pela primeira vez na lei, a obrigação de o empregador justificar objetivamente a decisão de transferir os seus trabalhadores, prevendo-se no art. 315.1 do diploma que «o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho», uma solução legal que perdura até hoje (art. 194.1 CT)<sup>314</sup>.

O requisito do *interesse da empresa* apenas é exigido para a transferência individual, e deve ser apreciado em termos objetivos, ou seja, deve ser apresentado como um genuíno interesse de gestão e não ser confundido com as conveniências pessoais do empresário<sup>315</sup>. Trata-se, no entanto, de um conceito extremamente controverso, já que nem toda a doutrina parece convencida de que a referência ao interesse da empresa, no fim de contas, nada mais represente do que o interesse do próprio empregador, sustentando-se que tal exigência apenas será útil para afastar a ilicitude de qualquer decisão arbitrária, caprichosa e desrazoável do empregador, ou determinada por motivos pessoais, estranhos à empresa<sup>316</sup>. Alguns autores, ainda assim, não têm alimentado grandes esperanças relativamente a este requisito, defendendo que o mesmo, «em larguíssima medida, é definido pelo respetivo titular, o que pode redundar num comportamento persecutório e/ou retaliatório por banda do empregador contra o trabalhador»<sup>317</sup>.

---

<sup>313</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica...», cit., p. 55. No mesmo sentido, GOMES, J. e GUEDES, A., *op. cit.*, pp. 84, 96 e 119, nt. 59.

<sup>314</sup> Lê-se hoje no preceito em vigor que «o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador» [alínea b) do n.º 1].

<sup>315</sup> MADEIRA DE BRITO, P., in AAVV., *Código do Trabalho anotado*, cit., pp. 317-318 e 466.

<sup>316</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 641. Como nota o autor, a lei italiana alude a «comprovadas razões técnicas, organizativas e produtivas» (art. 2013 do *Codice Civile*), e segundo aquele serão também essas no essencial as que poderão ser invocadas no sistema português para fundamentar uma medida de transferência.

<sup>317</sup> LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho*, cit., p. 253, e «Local de trabalho: estabilidade e mobilidade: o paradigma do trabalhador *on the road*?», in AAVV., *O Direito do Trabalho nos grandes espaços: entre a codificação e a flexibilidade* (coord. B. Lobo Xavier e J. Vasconcelos) Universidade Católica Editora, Porto, 2005, p. 161.



Retira-se deste requisito, no essencial, que o empregador há-de fundamentar o recurso a este poder unilateral nas necessidades organizativas e no funcionamento da empresa, pelo que a inobservância deste dever implicará a invalidade da medida de transferência<sup>318</sup>, legitimando a desobediência por parte do trabalhador. A título de exemplo, leia-se a decisão do Supremo Tribunal de Justiça de 7 de maio de 2008<sup>319</sup>, onde se entendeu que o pressuposto do interesse empresarial se verifica «se a empresa implementou medidas de mobilidade geográfica atingindo todos os trabalhadores responsáveis por lojas com quebra de vendas, visando com isso introduzir novos métodos de trabalho, constatando-se que as mudanças operadas noutras lojas se traduziram num acréscimo de vendas da empresa». No entender da instância, pouco importa que este tipo de medidas assente «em cultura organizacional mas não de estrutura». Por outro lado, a escolha do trabalhador afetado, tendo em conta as suas aptidões profissionais, ou mesmo a sua particular situação, poderá contribuir para se aferir da (in)existência deste interesse<sup>320</sup>. A título de exemplo, num caso em que uma trabalhadora, residente em Mem Martins, recebeu uma ordem da sua empregadora para passar a desempenhar as suas funções na Covilhã, e existindo outros trabalhadores da empresa que residiam em local mais próximo, a Relação de Lisboa acabou por considerar que o empregador não demonstrou devidamente um interesse sério na transferência da trabalhadora em questão, na medida em que, «tratando-se da abertura de uma nova loja, seria de esperar que a decisão da transferência recaísse sobre trabalhadores mais próximos da Covilhã, algures nas beiras, até porque os custos para a própria empresa, decorrentes do acréscimo de despesas de deslocação no caso de os trabalhadores optarem por manter a sua residência, seriam menores»<sup>321</sup>. Na contratação coletiva, o interesse empresarial é, por vezes, concretizado por recurso a critérios

---

<sup>318</sup> MADEIRA DE BRITO, P., «Local de trabalho», cit., p. 371; MENDES BAPTISTA, A., «Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade geográfica», *Revista do Ministério Público*, Out/Dez 2005, n.º 104, p. 124; NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, pp. 89 e ss.; e OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, p. 51.

<sup>319</sup> Processo n.º 07S4478, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>320</sup> Equacionando a possibilidade de a transferência do trabalhador ter na base motivos atinentes à saúde deste (p. ex., a perda de faculdades físicas), e configurando a mudança do local de trabalho deste para outro onde a sua capacidade de trabalho possa ser melhor utilizada como um interesse objetivo da empresa, MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 67. Como nota o autor, os tribunais portugueses têm-se revelado bastante exigentes no requisito da absolutidade que, em tais casos, poderá conduzir à caducidade do contrato de trabalho.

<sup>321</sup> Acórdão de 25 de março de 2009 (proc. n.º 1168/07.0TTLSB-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

empresariais, os quais, uma vez verificados, permitirão ao empregador lançar mão deste mecanismo<sup>322</sup>.

No caso da transferência temporária, onde este requisito empresarial é também exigido, impõe-se que a utilização deste mecanismo de mobilidade corresponda a necessidades organizativas da empresa e que o empregador não exceda o estritamente necessário para a realização desse interesse. A este respeito, a Relação de Lisboa entendeu recentemente que, perante uma situação em que a entidade empregadora revelou procurar ativamente oportunidades de negócio no estrangeiro, para compensar a redução de atividade no mercado nacional e equilibrar os seus resultados, e tendo em conta que não dispunha de nenhum outro consultor que possuísse as competências, experiência e perfil do trabalhador mobilizado temporariamente, por seis meses, para executar um projeto em instalações do cliente daquela, sitas em Paris, tal medida colhe justificação, em termos de razoabilidade, nas necessidades organizativas da empresa, não tendo o seu exercício, nessa situação em concreto, excedido o estritamente necessário para a realização desse interesse<sup>323</sup>.

Já em caso de transferência coletiva a lei não impõe a alegação de um interesse empresarial por parte do empregador, uma vez que este é subentendido na decisão de gestão quanto à mudança ou extinção do estabelecimento (ou de parte deste) que motiva a medida como uma manifestação do direito de iniciativa económica e de livre gestão

---

<sup>322</sup> A título de exemplo, *vd.* a cl. 48.ª, n.º 2 e 3 do CCT entre a AHRESP e a FESAHT, cit., onde se alude a «motivos graves justificativos da transferência do trabalhador», que se consideram os seguintes: «a) manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas que impossibilite a continuidade da relação de trabalho; b) verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória nos serviços, fundada em motivos alheios ao empregador». Com a mesma previsão, *cf.* a cl. 22.ª, n.º 2 do CCT entre a AHRESP e a FETESE (BTE n.º 46, de 15 de dezembro de 2012). *Vd.* também a cl. 80.ª, n.º 2 do CCT entre a APHORT e a FETESE (BTE n.º 40, de 29 de outubro de 2011), segundo a qual se consideram motivos de transferência os seguintes: «a) alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço; b) quando haja excesso de mão-de-obra por diminuição dos serviços que a empresa presta; c) aquando da tomada de concessão se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adotados, d) existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador, por facto imputável a este, e desde que a primeira imponha a transferência do trabalhador». Por seu turno, a cl. 15.ª, n.º 3 do CCT entre a AES (Associação de Empresas de Segurança) e a FETESE (BTE n.º 10, de 15 de março de 2006), apenas prevê a possibilidade de transferência do trabalhador em caso de: a) rescisão do contrato entre a empregadora e o cliente; b) se o trabalhador assim o entender e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho); c) quando o cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou infração imputável ao trabalhador, e os motivos não constituam justa causa para despedimento; e d) se houver necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho.

<sup>323</sup> *Cfr.* Acórdão de 23 de outubro de 2013 (proc. n.º 1596/12.0TTLSB.L1-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

do empregador, que radica no art. 61 CRP<sup>324</sup>. Nestes casos, a lei presume *iuris et de iure* um interesse funcional do empregador na mudança do estabelecimento<sup>325</sup>, e o fundamento da admissibilidade da transferência assemelha-se ao do regime da transmissão do estabelecimento, nos termos do qual o estatuto contratual do trabalhador segue o destino do estabelecimento<sup>326</sup>. Para o legislador português, o princípio da prevalência dos interesses de gestão é forte, ao ponto de permitir que o empregador transfira os seus trabalhadores sem depender da invocação (e eventual demonstração) de um interesse empresarial para o efeito<sup>327</sup>. Sublinhamos no entanto a posição particularmente frágil do trabalhador que venha a ser afetado por estas decisões, que o colocam num estado semelhante ao da sujeição à determinação dessa mudança<sup>328</sup>. Com efeito, a decisão de transferir as instalações para outro local dificilmente pode ser impedida pelo trabalhador<sup>329</sup>, sendo avaliada e tomada pelo empregador, e poderá ter várias razões perfeitamente lícitas na sua génese, designadamente a obtenção de benefícios fiscais ou de apoios para o desenvolvimento de determinadas zonas geográficas, redução de custos arrendatícios, procura de melhores acessos comunicacionais, aproximação às fontes de matérias-primas ou de escoamento de produtos<sup>330</sup>. Ainda assim, e pese embora a referida maleabilidade conferida ao empregador<sup>331</sup>, o certo é que se trata de um tipo de transferência que dificilmente terá na sua base qualquer intuito persecutório ou discriminatório contra o(s) trabalhador(es)

---

<sup>324</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 91; e SARMENTO DE OLIVEIRA, A., *op. cit.*, p. 71.

<sup>325</sup> Assim, Acórdãos do STJ de 7 de maio de 2008 (proc. n.º 07S4478) e de 5 de julho de 2007 (proc. n.º 07S743), ambos acessíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>326</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 91.

<sup>327</sup> MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, pp. 390; PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., p. 514; e ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, p. 755.

<sup>328</sup> Com essa convicção, MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 390.

<sup>329</sup> Cfr. Acórdão do STJ de 28 de março de 1995 [*CJ (STJ) 1995*, t. I, p. 286] e Acórdão da Relação de Coimbra de 17 de junho de 1992 [*CJ*, t. III, p. 163].

<sup>330</sup> Os exemplos são avançados por MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores à luz do novo Código do Trabalho», cit., p. 85. No mesmo sentido, ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, p. 755.

<sup>331</sup> LOBO XAVIER, B., «O Direito do Trabalho na crise», cit., p. 119 e «A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho», *RDES*, 1986, p. 542.

afetado(s), situação que, como vimos, faz mais sentido que ocorra na transferência individual<sup>332</sup>.

Em Espanha, a alteração unilateral do local de trabalho deverá fundar-se em «razones económicas, técnicas, organizativas o de producción» (art. 40.1 ET), caso em que os interesses da empresa prevalecerão, em detrimento dos do trabalhador. Consagra-se aqui um regime que, na opinião de alguns, reveste de duplo carácter, operativo-garantista, na medida em que, ao mesmo tempo que permite pôr em marcha a execução da modificação locativa, funciona como um limite externo à atuação do empregador nessa matéria<sup>333</sup>.

A noção de *causa* para este efeito vem definida de modo amplo no ordenamento espanhol, na medida em que não se exige que a decisão de transferir seja motivada por uma situação económica negativa ou pela existência de dificuldades, sendo suficiente que a transferência contribua razoavelmente para melhorar a competitividade da empresa ou a sua resposta às exigências de mercado<sup>334</sup>. Nos termos do art. 40.1 ET, consideram-se aptas a fundamentar uma medida de transferência as causas que estejam relacionadas com a competitividade, produtividade, organização técnica ou do trabalho da empresa (art. 40.1 ET), redação que lhes confere uma «amplitude inegável»<sup>335</sup>. Ainda assim, tal configuração não deve de modo algum entender-se como sendo liberatória da necessidade de uma comprovação suficiente da causalidade invocada, uma vez que esta interfere com os direitos de quem se vê afetado por essa decisão. Exige-se, assim, uma

---

<sup>332</sup> ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, p. 755, nt. 1643.

<sup>333</sup> ROJAS RIVERO, G. P., «Movilidad y modificación de las condiciones de trabajo en la reforma de la legislación laboral», cit., p. 78; e LUQUE PARRA, M., *op. cit.*, pp. 270 e ss.

<sup>334</sup> GARCÍA NINET, J. I., «La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2013, n.º 34, p. 15, a respeito do regime do art. 41 ET, raciocínio que se reputa aplicável à figura da mobilidade geográfica. Como nota AGÍS DASILVA, M., esta medida também fará sentido em «estados empresariais de equilíbrio e inclusive de florescimento económico, desde que a ordem de mobilidade contribua para a melhoria da situação da empresa, ou simplesmente para favorecer a sua posição competitiva no mercado» (*op. cit.*, p. 221). De acordo com a jurisprudência espanhola, não é necessária a pré-existência de uma situação negativa ou de crise na empresa, sendo suficiente que a modificação se revele apta a melhorar a posição do empregador perante a procura de bens e serviços [a título de exemplo, *vd.* as STS de 16 de maio de 2011 (Ar. 3647) e da Audiência Nacional de 28 de maio de 2012 (AS 1050)]. Com a mesma convicção, no sistema português, MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 90.

<sup>335</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero», in AAVV., *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (Dir. I. García-Perrote Escartín, e J. Rafael Mercader Uguina), 1.ª ed., vol. I, Lex Nova, Valladolid, 2012, p. 233.

razão que justifique a medida, bem como a existência de uma relação entre o motivo e a necessidade de transferência<sup>336</sup>. Caberá ao empregador valorar a existência das referidas razões, ao abrigo de uma ideia de liberdade da empresa, constitucionalmente consagrada no art. 38 CE<sup>337</sup>, como vimos. No entanto, também aqui a decisão do empregador não poderá ser arbitrária, ou fruto de um capricho empresarial, rejeitando-se medidas de transferência nas quais se verifique uma falta de qualquer conexão da mesma com uma ideia de melhoria da empresa<sup>338</sup>, tendo presente que o poder patronal há de exercer-se de modo regular (art. 20 ET). Em todo o caso, este regime parece implicar uma menor carga probatória para o empregador, na medida em que a competitividade, a produtividade e a adequada organização técnica do trabalho constituem, no fim de contas, fatores essenciais para a sobrevivência de qualquer empresa<sup>339</sup>.

Perante as dificuldades sentidas na fixação de uma noção legal de «causa», o legislador espanhol optou por um conceito jurídico indeterminado<sup>340</sup> (o de «causas tecnológicas, organizativas o productivas»), mais próprio de outras disciplinas não jurídicas<sup>341</sup>, cuja delicada interpretação, na opinião de alguns, corre o risco de obstaculizar a aplicação do preceito<sup>342</sup>. Na verdade, tem-se entendido que os motivos

---

<sup>336</sup> AMAYA PILARES, M.<sup>a</sup> S., *op. cit.*, pp. 360-361.

<sup>337</sup> GARCÍA NINET, J. I., *op. ult. cit.*, p. 18.

<sup>338</sup> MELLA MÉNDEZ, L., «La suspensión del contrato y reducción temporal de jornada tras las reformas laborales de 2012», *RL, Especial Monográfico, La Reforma Laboral de 2012*, pp. 180-181. No mesmo sentido, ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, «La impugnación judicial de las decisiones empresariales de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo tras la aprobación de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la jurisdicción social», *AS*, 2012, n.º 2, p. 189; e SEMPERE NAVARRO, A. V. e MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudio del RDley 3/2012, de 10 de febrero)*, 2.<sup>a</sup> ed., Aranzadi, Madrid, 2012, p. 199. Entende-se que a valoração do empregador deverá ser em princípio aceite pelo juiz, salvo em caso de desvio notório da finalidade prosseguida que constitua um abuso ou exercício antissocial do direito em causa (art. 7.2 CC), como nota GARCÍA VALVERDE, M.<sup>a</sup> D., «Una manifestación más del ‘ius variandi’: Movilidad geográfica ‘lato sensu’», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2010, n.º 10, vol. 3, pp. 29-35. Os tribunais espanhóis já se decidiram pela nulidade de uma medida de transferência, dando-se como provado que a aplicação da mesma configurava a prática de assédio moral contra a trabalhadora [STSJ Catalunha de 14 de novembro de 2013 (La Ley 200456)].

<sup>339</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. e MARTÍN JIMÉNEZ, R., *op. cit.*, p. 199.

<sup>340</sup> Assinalando a extrema dificuldade de concretização destes conceitos, GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., «Deslocalización productiva y relaciones laborales», *RL*, 2005, n.º 12, ano XXI, tomo I, pp. 551 e ss.; e SALA FRANCO, T., «La configuración de las causas justificativas de decisiones empresariales modificativas, suspensivas y extintivas», *AL*, 2011, n.º 10, pp. 1 e ss.

<sup>341</sup> GARCÍA NINET, J. I., *op. ult. cit.*, p. 5.

<sup>342</sup> LLANO SÁNCHEZ, M., «La flexibilidad laboral en la gestión de los recursos humanos», in AAVV., *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización* (Dir. J. Lahera Forteza e F. Valdés Dal-Ré), Cinca, Madrid, 2010, p. 324.



que a lei qualifica como justificativos da adoção de medidas empresariais de transferência revelam-se ambíguos, e que nada mais fazem do que transferir o problema<sup>343</sup>, o que tem despertado a atenção da jurisprudência e a negociação coletiva espanhola para a importância da sua delimitação<sup>344</sup>. Ainda assim, alguma doutrina<sup>345</sup> arrisca uma definição para cada uma destas causas, definindo causa económica como a que se encontra relacionada com a eficiência dos custos da empresa, causa produtiva como a que tenha por base as capacidades produtivas da organização empresarial<sup>346</sup>, a causa técnica como a que implica uma alteração ou modificação do processo produtivo, introduzindo novos métodos que exigem uma reestruturação dos serviços<sup>347</sup>, e por causa organizativa aquela que, embora relacionada com a causa técnica, se destaca desta por não exigir uma inversão empresarial prévia<sup>348</sup>. Apesar destas tentativas de concretização, coloca-se a pertinente questão de saber se não se estará a submeter nestes casos à apreciação do juiz um conflito de interesses de natureza extrajurídica, o que parece complicar a atividade interpretativa. Daí que os litígios emergentes nesta matéria se caracterizem pelas graves dificuldades que os tribunais têm enfrentado na ponderação da causalidade que a lei substantiva prevê como legitimadora da decisão empresarial, e

---

<sup>343</sup> SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTESINOS, I. (Dirs.), *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valência, 1995, p. 582.

<sup>344</sup> Segundo a STSJ País Basco de 24 de abril de 2012 (Lex Nova 1169), causa organizativa será toda aquela que se relacione com os métodos de trabalho empregues pelo empregador. No mesmo sentido, cfr. a SAN de 21 de abril de 2010 (AS 38), relativa aos centros comerciais Carrefour. No direito coletivo, *vd.* a definição de causa organizativa do art. 10 do convénio coletivo de «comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios» da província de Sevilha (Res. DGE de 14 de setembro de 2013, BOPSE de 21 de setembro do mesmo ano), que a identifica com a existência de uma vaga que corresponda à mesma função ou atividade profissional no centro de trabalho de destino.

<sup>345</sup> AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, pp. 214-216. A autora recupera as noções de causa técnica e organizativa avançadas por GOERLICH PESET, J. M.<sup>a</sup> (*La extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valência, 1994, pp. 72 e ss.) para os casos de despedimento mas que, segundo aquela, farão todo o sentido em sede de mobilidade geográfica. Quanto à noção de causa económica e produtiva, procede a uma revisão do seu conceito, por entender que as mesmas revestem um significado mais «agressivo» quando encaradas em sede de extinção do contrato de trabalho.

<sup>346</sup> Causa produtiva poderá definir-se como toda a causa que se apoie numa relação com os produtos ou serviços oferecidos pelo empregador [STSJ Galiza de 31 de outubro de 2012 (Lex Nova 5314)].

<sup>347</sup> Segundo GARCÍA NINET, J. I., causa técnica será aquela que se refira aos meios de produção, fazendo uma importante referência aos atuais e processos de mecanização, modernização da maquinaria, automatização, informatização, etc. (*op. ult. cit.*, p. 19).

<sup>348</sup> Considere-se ainda a adequação dos meios pessoais e materiais ao dispor do empregador para enfrentar o futuro económico com maior solvência (GARCÍA NINET, J. I., *op. ult. cit.*, p. 19).



que eventualmente conduzem à necessidade de produção de provas periciais, das várias especialidades<sup>349</sup>.

Ao contrário do sistema português, que apenas alude a um «interesse da empresa», o ordenamento espanhol vai um pouco mais longe, procurando balizar (ainda que timidamente) os contornos das causas legitimadoras de uma transferência impulsionada pelo empregador<sup>350</sup>. Até muito recentemente, exigia-se no art. 40.1 ET que a adoção das medidas em causa contribuísse para a melhoria da situação da empresa, especificando-se ainda que o meio a utilizar para atingir a esse objetivo deveria passar por uma mais adequada organização dos recursos. Deste regime, bastante criticado pela doutrina<sup>351</sup>, retirava-se, no essencial, que o legislador pretendeu misturar as razões justificativas com o fim que a medida empresarial deve prosseguir<sup>352</sup>. Ou seja, a mera concorrência de uma causa económica, técnica, organizativa ou produtiva não parecia, aos olhos da anterior solução legal, suficiente para justificar a transferência, exigindo-se ainda da medida de mobilidade geográfica: a) um fim concreto, i.e., a contribuição para a melhoria da situação da empresa, b) que esse fim se obtivesse através do meio especificado, proporcionando uma adequada organização dos meios de trabalho, e ainda c) que a medida produzisse algum dos efeitos assinalados pela lei, isto é, contribuísse para uma melhor posição no mercado ou uma melhor resposta às exigências da procura<sup>353</sup> (art. 40.1, parágrafo segundo, ET). Esta configuração «teleológica»<sup>354</sup> das decisões empresariais comportava uma carga adicional em sede judicial, uma vez que, para além de demonstrar a existência, por exemplo, de uma concreta conjuntura económica na empresa, o empregador tinha de demonstrar a virtualidade desta para melhorar a sua situação. Recentemente, a reforma laboral de

---

<sup>349</sup> MARÍN CORREA, J. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, p. 422.

<sup>350</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M.<sup>a</sup> R., *op. cit.*, p. 104.

<sup>351</sup> *Vd.*, por todos, CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», *cit.*, p. 2474.

<sup>352</sup> MARTÍNEZ EMPERADOR, R., *op. cit.*, p. 475; RIVERO LAMAS, J., «Modificación sustancial de condiciones de trabajo...», *cit.*, p. 248.

<sup>353</sup> CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», *cit.*, p. 2475.

<sup>354</sup> FERRANDO GARCÍA, F. M.<sup>a</sup>, «Medidas para el favorecimiento de la flexibilidad interna en la empresas desde la perspectiva contractual», in AAVV., *La reforma laboral 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum, Murcia, 2012, p. 133.

2012 veio «suavizar»<sup>355</sup> este regime, ao eliminar as mencionadas exigências teleológicas do preceito<sup>356</sup>, o que veio ampliar significativamente a margem de recurso a esta faculdade por parte do empregador<sup>357</sup>, ao ponto de haver hoje quem entenda a transferência como uma medida «formalmente causal e materialmente livre»<sup>358</sup>, uma vez que «qualquer decisão empresarial cabe neste âmbito, pois é difícil encontrar decisões de mobilidade, a não ser as puramente arbitrárias, que não respondam a razões organizativas e de melhoria da competitividade»<sup>359</sup>.

Para além das razões económicas, técnicas, organizativas ou de produção, o ordenamento espanhol assinala ainda um outro tipo de justificação possível para uma medida de transferência, que passa pelas «contrataciones referidas a la actividad empresarial»<sup>360</sup> do empregador (art. 40.1 ET), muito embora a maioria da doutrina seja da opinião de que a sua autonomização se revelou algo desnecessária<sup>361</sup>, por entender, e

---

<sup>355</sup> A expressão é de GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Medidas para favorecer la flexibilidad interna...», cit., p. 233.

<sup>356</sup> A omissão destes condicionantes teleológicos da medida parece ter vindo aliviar a carga probatória que impendia sobre o empregador [SEMPERE NAVARRO, A. e MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la reforma laboral de 2012 (Estudios del RDley 3/2012, de 10 de febrero)*, cit., p. 199]. Ainda assim, há quem entenda que a eliminação da vinculação «causa-efeito» entre a transferência e a solução das circunstâncias aduzidas para a sua justificação não seja a melhor solução, e que, para conferir mais segurança jurídica e flexibilidade ao preceito, talvez tivesse sido melhor introduzir uma «matiz possibilista» no sentido de requerer que a medida pudesse melhorar ou contribuir para a melhoria da situação pré-existente (assim, MARTÍNEZ BARROSO, M.<sup>a</sup> R., *op. cit.*, p. 104).

<sup>357</sup> DEL REY GUANTER, S., «La flexibilidad interna en la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral», cit., pp. 1 e ss.

<sup>358</sup> SÁEZ LARA, C., *op. cit.*, p. 230. Já se entendeu inclusive que uma medida de transferência que tenha por fim afastar uma determinada trabalhadora muito conflituosa e causadora de ambientes de extrema tensão na empresa será justificada, decisão levanta a questão de saber até que ponto o empregador muitas vezes não poderá acabar por 'subjativizar' as suas decisões de transferir [assim, STSJ País Basco de 15 de abril de 2013 (La Ley 107360)]. Em sentido aparentemente diverso, a transferência de um trabalhador já foi considerada nula pelo tribunal, por esta medida configurar uma represália contra aquele por haver testemunhado contra o empregador [SJS Santander de 25 de novembro de 2013 (La Ley 221949)].

<sup>359</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M.<sup>a</sup> R., *op. cit.*, p. 103; e MELLA MÉNDEZ, L., «La suspensión del contrato...», cit., pp. 180-181.

<sup>360</sup> Alguma doutrina tem equacionado a possibilidade de acrescentar a «força maior» a esta lista de causas justificativas, recorrendo a um argumento de maioria de razão, segundo o qual será pouco razoável que a mesma permita que o empregador recorra legalmente a medidas de suspensão e de extinção do contrato de trabalho, mas que não lhe permita introduzir medidas modificativas na relação laboral (GARCÍA MURCÍA, J. e ESTRADA ALONSO, O., *La movilidad geográfica en la negociación colectiva*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilha, 2006, p. 29; e MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, p. 749). Quanto a nós, parece-nos que um motivo de força maior poderá, com grande probabilidade, enquadrar-se numa das causas elencadas no art. 40 ET.

<sup>361</sup> Defendendo a redundância desta expressão, CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, cit., p. 118; CRUZ VILLALÓN, J., «La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo

bem, que o tipo de situações que a mesma visa abranger já se incluiria nas razões produtivas<sup>362</sup> ou organizativas<sup>363</sup>. Ainda assim, há quem acabe por atribuir duas interpretações possíveis a esta expressão, que não coincidem totalmente com a noção de «causa productiva» do preceito. Em primeiro lugar, a ideia de que a expressão «contrataciones referidas a la actividad empresarial» diz respeito a situações em que a própria atividade do empregador contém implicitamente um elemento de mobilidade geográfica, não coincidente com a existência de «centros de trabajo móviles o itinerantes» que o próprio preceito afasta do seu regime (considerando, p. ex., válida uma ordem de transferência dada por uma empresa cuja atividade seja móvel por natureza, quando tal ordem tenha por finalidade o desenvolvimento de atividades produtivas próprias da mesma). Em segundo lugar, os negócios celebrados pelo empregador que, independentemente do grau de mobilidade inerente á respetiva atividade, impliquem a imposição de uma ordem de transferência a um ou vários dos seus trabalhadores, que se relaciona com o desenvolvimento puramente «fisiológico» da empresa (a título de exemplo, quando uma empresa dedicada ao transporte de mercadorias ordena a um seu trabalhador a realização de um serviço para uma zona distinta do habitual, implicando mudança de residência deste, a qual tem como base a celebração de um novo contrato de transporte)<sup>364</sup>.

---

régimen legal», cit., p. 106; PALOMEQUE LÓPEZ, M. e ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *op. cit.*, p. 738; e VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., «Artículo 40. Movilidad geográfica», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (Dir. L. E. de La Villa Gil), Iustel, Madrid, 2011, p. 693. Assinalando a dificuldade de interpretação da mesma, SALA FRANCO, T., «La configuración de las causas justificativas...», cit., pp. 1 e ss.

<sup>362</sup> ALONSO OLEA, M. e BARREIRO GONZÁLEZ, G., *El Estatuto de los Trabajadores*, 3.<sup>a</sup> ed., Civitas, Madrid, 1991, p. 187; SALA FRANCO, T., *El ordenamiento laboral español...*, cit., p. 70; e TORRES GALLEGO, E., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 2.<sup>a</sup> ed., Asociación para el progreso de la dirección, Madrid, 1980, p. 115. A supressão desta motivação das «contrataciones referidas a la actividad empresarial» foi mesmo solicitada pelo Grupo Andaluz ao Projeto de Lei do ET, por se tratar de uma expressão «equívoca, demasiado imprecisa e redundante com as razões técnicas organizativas e produtivas». Ainda assim, há quem entenda que desta expressão poderá extrair-se que o preceito impede a ordem de transferência do local de trabalho baseada em contratações que, embora relacionadas com a empresa, não correspondam à sua atividade (SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., p. 92). Note-se que o art. 40 ET é o único preceito do ET onde, a par das causas económicas, técnicas, organizativas ou produtivas, se acrescentou esta expressão, salientando ainda que a mesma continua em vigor, não obstante as várias reformas legislativas ocorridas desde 1994 (*op. cit.*, p. 229).

<sup>363</sup> LUQUE PARRA, M., *op. cit.*, p. 269.

<sup>364</sup> Assinalando estas duas possíveis interpretações da expressão, que encara com algumas reservas, AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, pp. 228-229. Em sentido semelhante, MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, p. 749.

Ao tribunal caberá efetuar um juízo de razoabilidade sobre a adequação, os meios e os fins da medida proposta, mediante o exercício de um controlo que constate a existência da causa e indague sobre a sua adequação aos fins tutelados pelo ordenamento jurídico<sup>365</sup>. Nessa ponderação, importa comparar a aplicação que desta fórmula legal tem sido feita com a das mesmas causas justificativas em sede de modificações substanciais de condições de trabalho<sup>366</sup> (art. 41 ET), de despedimento coletivo (art. 51 ET) e de despedimento objetivo por necessidades do empregador [art. 52.c) ET]<sup>367</sup>. Com efeito, o recurso a estes expedientes é naturalmente mais apertado, estabelecendo-se uma referência mais estrita e limitada às condições de razoabilidade destas causas<sup>368</sup>, ao ponto de ser possível que uma causa avançada pelo empregador não possa fundamentar um despedimento, mas já sirva para amparar uma decisão de transferência do trabalhador<sup>369</sup>. Conforme tem sido entendimento da jurisprudência espanhola, a razão substantiva de tratamento legal diferente das decisões modificativas e extintivas radica no facto de os interesses em jogo não serem os mesmos quando a decisão empresarial supõe a perda de emprego, ou quando significa uma mera alteração do modo ou circunstâncias da execução do trabalho, até porque este último caso, como vimos, configura uma manifestação da liberdade da empresa e da defesa da

---

<sup>365</sup> SSTSJ Galiza de 30 de dezembro de 2013 (La Ley 221305) e Catalunha de 17 de março de 2010 (La Ley 51560) e 16 de abril de 2010 (La Ley 68607).

<sup>366</sup> Na verdade, a redação das causas justificativas do art. 41 é similar à do art. 40 do ET, com a única diferença de que no primeiro preceito não se mencionam as contratações referentes à atividade empresarial (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero», cit., p. 233).

<sup>367</sup> No sistema espanhol, estas duas figuras também dependem do preenchimento de «razões económicas, técnicas, organizativas ou de produção», ao passo que, no sistema português, o legislador alude a «motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos» (arts. 359 e 367 CT), uma formulação legal diversa do «interesse empresarial» que deve fundamentar uma medida de transferência.

<sup>368</sup> GARCÍA NINET, J. I., *op. ult. cit.*, p. 6; e SALA FRANCO, T., «La configuración de las causas justificativas...», cit., pp. 1 e ss. Exige-se nestes casos que a decisão empresarial contribua para objetivos mais delimitados e exigentes, a saber, para superar uma situação económica negativa do empregador (art. 51 ET, para as causas económicas em caso de despedimento coletivo), ou para garantir a viabilidade futura e da empregabilidade da empresa (art. 51 ET, nas causas técnicas, organizativas e de produção, em caso de despedimento coletivo), para superar situações económicas negativas [art. 52.c) ET, para as causas económicas em caso de despedimento objetivo por necessidades da empresa], ou para ultrapassar dificuldades que impeçam o bom funcionamento da empresa [art. 52.c) ET, para as causas técnicas, organizativas e de produção em caso de despedimento objetivo por necessidades da empresa], embora se entenda que a reforma de 2012 também veio facilitar a decisão do empregador e eliminar exigências de acreditação da razoabilidade da mesma (MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 181).

<sup>369</sup> STSJ Catalunha de 14 de julho de 2011 (La Ley 166134).

produtividade, consagrada constitucionalmente<sup>370</sup>. Justifica-se assim que, em caso de transferência, o empregador disponha de margens mais «folgadas», ainda que isto não signifique a atribuição de uma discricionariedade absoluta, sob pena de se sujeitar o trabalhador a um mero capricho empresarial, como vimos.

O modo como o interesse empresarial e as «razones económicas, técnicas, organizativas o de producción» vêm consagrados nos respetivos ordenamentos coloca, desde logo, a importante questão da sua (difícil) avaliação<sup>371</sup> e posterior impugnação por parte do trabalhador, que se prevê algo complicada, dado o carácter eminentemente económico da decisão de transferência<sup>372</sup>. Não esqueçamos que, em sede de eventual sindicabilidade judicial deste pressuposto, o juiz tratará apenas de averiguar se existe uma alteração na organização que justifique a utilização da faculdade, sendo certo que não lhe caberá aferir da bondade da solução obtida pelo empregador, ou seja, se a solução encontrada é a mais adequada, sob pena de entrarmos num plano de gestão judicial da empresa<sup>373</sup>. São no entanto poucas as decisões judiciais que se têm debruçado especificamente sobre este tema, limitando-se a resolver especificamente as situações controvertidas através da apreciação do factualismo existente em cada caso concreto. Ainda assim, a jurisprudência espanhola tem procurado balizar uma série de qualidades indispensáveis à motivação invocada pelo empregador, que a doutrina tem sistematizado da seguinte forma: realidade, objetividade, suficiência e atualidade<sup>374</sup>.

---

<sup>370</sup> *Vd.*, a título de exemplo, as STS de 16 de maio de 2013 (Ar. 1826) e SAN de 28 de maio de 2012 (AS 1050).

<sup>371</sup> Na transferência coletiva, como veremos, prevê-se a abertura de uma fase de consultas, que servirá precisamente para analisar as causas motivadoras da decisão empresarial e a possibilidade de evitar ou reduzir os seus efeitos, assim como para determinar as medidas necessárias para atenuar as suas consequências.

<sup>372</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 582.

<sup>373</sup> MADEIRA DE BRITO, P., *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 318, a propósito do *ius variandi*, raciocínio que o mesmo autor aplica expressamente à mobilidade geográfica (p. 466). Resumindo bem a questão, RIVERO LAMAS, J., («Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Algunos problemas del artículo 41 ET», cit., p. 249) assinala que «o controlo judicial não se pode substituir ao empregador na sua decisão, estando impedido de julgar se as medidas modificativas adotadas são as mais apropriadas, insuficientes ou excessivas», mas que também «não se pode limitar a verificar a regularidade do procedimento seguido e dos critérios de seleção dos trabalhadores afetados».

<sup>374</sup> Utilizando esta terminologia, GARCÍA TENA, J., *Regulación de empleo. Causas y procedimiento*, Edit. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1981, pp. 57 e ss.; e GOERLICH PESET, J. M.<sup>a</sup>, *La extinción del contrato de trabajo*, cit., pp. 75 e ss. Na jurisprudência, fala-se também numa exigência de «racionalidade, proporcionalidade, justificação e permanência ou reversibilidade» da medida de transferência [SSTSJ Catalunha de 24 de março de 2011 (La Ley 54523) e 26 de janeiro de 2009 (AS 1370)].



Diga-se, antes de tudo, que se trata de características pensadas para uma situação de despedimento e que, por isso, deverão ser sempre alvo de uma adaptação à realidade menos «agressiva» que aqui equacionamos. Em primeiro lugar, o requisito da *realidade*, que exige que a factualidade invocada pelo empregador corresponda à verdade, tem sido entendido da mesma forma como o é em sede de despedimento. A este respeito, não subsistem hoje dúvidas de que o ónus da prova da motivação subjacente à transferência cabe ao empregador, sob pena de a medida ser declarada injustificada pelo Tribunal (art. 138.7 LJS).

Quanto à *suficiência* da causa, requisito que deverá ser suavizado quando em comparação com a sua formulação em matéria de despedimento, ela é entendida como a aptidão da causa para justificar a medida de transferência do local de trabalho. Trata-se de uma característica de difícil delimitação, não só porque a mobilidade geográfica não é a medida mais extrema a que o empregador pode recorrer, mas também porque o próprio conceito de suficiência deverá variar consoante o tipo de causa invocada por aquele<sup>375</sup>. Caso seja invocada uma causa económica pelo empregador, tem-se entendido, p. ex., que a suficiência de aqui se trata não necessita de afetar a totalidade da empresa ou centro de trabalho a que o trabalhador se encontra adstrito, como também não parece ser de afastar a possibilidade de essa causa dizer respeito a um centro de trabalho diverso do centro de origem desse trabalhador<sup>376</sup>. Em termos temporais, a jurisprudência tem ainda sustentado que esta suficiência deverá caracterizar-se por um certo grau de permanência ou de insuperabilidade, sem no entanto fornecer dados mais concretos para efeitos dessa delimitação<sup>377</sup>. Caso seja invocada uma das restantes causas (técnicas, organizativas ou produtivas), a exigência de suficiência da medida de transferência do local de trabalho afigura-se duvidosa, na medida em que aqui nos situamos dentro do foro empresarial do empregador, de difícil controlo por parte do trabalhador. Por seu turno, a *objetividade* relaciona-se com o modo de aparecimento dessa mesma causa que se invoca, colocando-se a questão de saber se esta terá sido provocada pelo próprio empregador ou se se deve a uma mera conjuntura desfavorável, que aquele dificilmente

---

<sup>375</sup> *Idem*, p. 220. No art. 38 do convénio coletivo de «agencias de transportes-operadores de transportes» da província de Sevilha, prevê-se expressamente como «causa suficiente» a existência de vaga para uma categoria profissional ou para funções similares no centro de trabalho de destino (Res. DTS de 28 de outubro de 2014; BOPS de 19 novembro do mesmo ano).

<sup>376</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Traslados y desplazamientos de empresa...*, cit., p. 88.

<sup>377</sup> AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, p. 222.



poderia controlar. Por fim, a característica da *atualidade* assume relativa aplicação em sede de mobilidade geográfica, dela se extraindo apenas que a causalidade invocada pelo empregador não poderá ser meramente hipotética, e que deverá verificar-se em momento prévio ao da imposição da ordem de transferência<sup>378</sup>.

No que respeita às transferências temporárias, e pese embora o evidente paralelismo da causalidade que as justifica relativamente aos «traslados», salientamos algumas diferenças quanto à configuração que a respetiva motivação deve receber. Naturalmente que, tratando-se de uma modificação de um elemento negocial que se revela provisória, se exigirá que o fator causal que caracteriza estas medidas assumam um carácter incontestavelmente passageiro, ou seja, que «envolva o motivo indutor da alteração geográfica desde a sua gestação inicial» e que «se mantenha com ele como um pressuposto identificador e operativo» até à sua finalização<sup>379</sup>.

Em jeito de remate, não pode deixar de salientar-se que em ambos os ordenamentos em análise a causalidade constitui ainda um requisito pouco palpável para o trabalhador, que amiúde se vê desprotegido por uma realidade que, em bom rigor, desconhece e que não controla. Na verdade, por mais que estas decisões sejam submetidas a algum controlo de oportunidade (necessidade de serem levadas a cabo) e de congruência (adequação das necessidades invocadas à medida adotada), quer pela doutrina, quer pela jurisprudência, a margem de manobra de que o empregador dispõe na manipulação deste tipo de fundamentos é, no mínimo, inquietante<sup>380</sup>. Ainda assim, nos casos em que a alteração do local de trabalho se revelar manifestamente infundada e arbitrária, será de equacionar o recurso à figura do abuso de direito para invalidar a medida de transferência<sup>381</sup>.

---

<sup>378</sup> *Idem*, pp. 225-226.

<sup>379</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, cit., p. 161.

<sup>380</sup> Na opinião de NUNES VICENTE, J., que acompanhamos, a possibilidade de transferência unilateral do trabalhador é, em Portugal tal como em Espanha, um «poder funcionalizado aos interesses empresariais» («Cláusulas de mobilidade geográfica...», cit., p. 69, nt. 23).

<sup>381</sup> Com esta convicção, VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 471.

### 3.1.2. A mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento no sistema português

O fundamento da admissibilidade da transferência coletiva no sistema português reside na «mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento» do empregador [art. 194.1.a) CT]. Parte-se aqui do pressuposto de que o status contratual do trabalhador «se conexas, em certa medida, com a organização técnico-laboral na qual este se encontra inserido, seguindo-lhe o destino e as suas vicissitudes»<sup>382</sup>, pelo que, caso o empregador decida mudar ou extinguir o estabelecimento ao qual aquele se encontra afeto, o trabalhador deverá, em princípio, acompanhar essa mudança ou prosseguir a sua atividade noutro estabelecimento que não o que foi alvo dessa extinção. Terminologicamente, a adoção da expressão «transferência coletiva» suscita-nos algumas dúvidas, conforme já tivemos oportunidade de salientar, sobretudo se pensarmos que, em rigor, uma mudança ou extinção de um estabelecimento pode determinar a transferência de um só trabalhador (nos casos em que este, p. ex., seja o único trabalhador da empresa, ou da unidade alvo de mudança) e que, ainda assim, essa medida receberá essa designação. Por outro lado, há quem admita a ocorrência de fenómenos de transferência coletiva «sem que isso resulte da mudança do estabelecimento»<sup>383</sup>, um entendimento que parece aproximar-se da solução legal espanhola e que, tal como tivemos já oportunidade de defender, deveria inspirar o legislador luso a rever o critério por si escolhido para proceder à delimitação de ambas estas figuras, até porque, atendendo à configuração que entre nós é dada à transferência individual, afigura-se possível que o empregador ordene a mudança de vários trabalhadores em simultâneo, mantendo o estabelecimento no mesmo sítio<sup>384</sup>, o que estranhamente cairia nesta última tipologia de mobilidade.

As empresas vêm-se frequentemente forçadas a mudar o seu lugar de laboração para obedecer a novas regras de segurança, higiene e urbanização, para obterem melhor

---

<sup>382</sup> MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 390. O autor refere-se a este tipo de transferência também como «transferência orgânica» (p. 389).

<sup>383</sup> Assim, MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 81.

<sup>384</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, pp. 578 e ss.

um dimensionamento e consequente melhoria da produtividade, ou para alterarem a sua localização de forma a facilitar o escoamento de produtos e a obtenção de matérias-primas<sup>385</sup>. Noutros casos, a mudança ou extinção do estabelecimento pode ter na sua génese um cenário de dificuldades económicas, ou mesmo de crise, sendo que a alternativa à cessação dos contratos de trabalho dos trabalhadores que o integram poderá passar, precisamente, pela modificação do seu local de trabalho<sup>386</sup>.

Trata-se de um tipo de transferência em que a prevalência do interesse da empresa rompe com o regime geral dos contratos, libertando o empregador das limitações contratuais que o constroem na mobilização individual<sup>387</sup>. Com efeito, numa situação de transferência coletiva, o legislador luso não impõe a alegação e, muito menos, a demonstração de um interesse empresarial, já que este se crê implícito na decisão de gestão que determina a mudança ou extinção do estabelecimento, tomada ao abrigo de um direito constitucionalmente consagrado de iniciativa económica e de livre gestão do empregador<sup>388</sup>. Por outro lado, compreende-se que a faculdade de mudar ou extinguir o estabelecimento não possa ficar dependente do consentimento dos trabalhadores que nele prestam a sua atividade, ou que a mesma possa ser restringida, nem sequer pela negociação coletiva. Conforme sublinhou o Tribunal da Relação da Lisboa, em Acórdão de 8 de fevereiro de 2012, serão inconstitucionais, ou pelo menos ilegítimas, as regras da regulamentação coletiva que exijam a não mudança de local de trabalho para lugar que diste mais de 2 kms. da residência permanente do empregado, a obrigatoriedade de abertura de novo estabelecimento dentro da mesma localidade ou a exigência de prévio acordo escrito por parte dos trabalhadores transferidos<sup>389</sup>.

Nesta situação de mobilidade geográfica, a alteração do local de trabalho não é suscetível de recondução a um ato de agressão dos interesses do trabalhador, na medida

---

<sup>385</sup> LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação...», cit., p. 23.

<sup>386</sup> SARMENTO DE OLIVEIRA, A., *op. cit.*, p. 71.

<sup>387</sup> LOBO XAVIER, B., *op. ult. cit.*, p. 37.

<sup>388</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 71.

<sup>389</sup> Proc. n.º 138/11.9TTBRR.L1-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). Como nota a referida instância, também na mudança coletiva a lei prevê que as partes possam alargar ou restringir a faculdade de transferência do trabalhador, através de cláusulas de mobilidade geográfica (art. 194.2 CT), mas nestes casos a convenção das partes sobre esta matéria será «de reduzido alcance e utilidade», na medida em que ela apenas poderá ir no sentido de excluir a transferência do trabalhador (o que, mesmo assim, só fará sentido em sede de mudança parcial do estabelecimento).

em que, por definição, corresponde a um interesse patronal legítimo<sup>390</sup>, o que vai dificultar a impugnação deste expediente por parte daquele<sup>391</sup>. Daí que se entenda que as preocupações que na transferência individual o legislador possa manifestar, em termos de não permitir transferências que sejam expressão de represálias ou de outros atos lesivos dos trabalhadores, não fazem sentido nos casos de transferência motivada por mudança de estabelecimento<sup>392</sup>. Por outras palavras, no caso de mudança ou extinção de estabelecimento, existindo prejuízo sério, o único meio de resistência consentido ao afetado pela medida traduz-se na resolução do seu contrato de trabalho<sup>393</sup>, como veremos. No entanto, também aqui a liberdade do empregador cede quando este atue com abuso de direito, muito embora, numa situação de transferência total do seu estabelecimento, será difícil equacionar-se um comportamento abusivo por parte deste, «dado que, em princípio, o empregador não procederá a uma alteração tão radical para prejudicar os trabalhadores»<sup>394</sup>. Essa situação, no entanto, será mais provável num cenário de transferência de parte do estabelecimento, que poderá ser empreendida precisamente com esse intuito, caso em que o trabalhador afetado pela medida poderá lançar mão da proteção que lhe é conferida pelo instituto do abuso de direito, consagrada no art. 334 CC.

Para efeitos deste regime, o conceito de «estabelecimento» deverá entender-se de modo amplo. Daí que a «mudança» de que aqui se trata tanto possa dizer respeito a um dos estabelecimentos do empregador como apenas a uma parcela do mesmo, bem como a uma secção da empresa, do conjunto ou de parte das suas instalações<sup>395</sup>. No Acórdão de 30 de outubro de 2002, o Supremo Tribunal de Justiça já definiu «estabelecimento» como «quer a organização afetada ao serviço de um comércio ou

---

<sup>390</sup> GOMES, J. e GUEDES, A., *op. cit.*, p. 101; e PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *op. cit.*, p. 120.

<sup>391</sup> Nestes casos, não parece razoável entender que o juiz possa interferir nos critérios de gestão do empregador (MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica*, cit., p. 81).

<sup>392</sup> MENDES BAPTISTA, A., *op. ult. cit.*, p. 83.

<sup>393</sup> Cfr. Acórdão do STJ de 25 de novembro de 2010 (proc. n.º 411/07.0TTSNT.L1.S1), texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>394</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 584.

<sup>395</sup> PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., p. 513. Como nota a autora (p. 514), esta norma é também extensível aos contratos não empresariais, onde em rigor não seja exato utilizar o termo «estabelecimento» (p. ex., à mudança de residência do empregador em caso de trabalho doméstico).

indústria, quer os ‘conjuntos subalternos’, que correspondem a uma unidade técnica de venda, de produção e de bens, ou de fornecimento de serviços, desde que a unidade destacada do estabelecimento global seja dotada de uma autonomia técnico-organizativa própria, constituindo uma unidade produtiva autónoma, com organização específica»<sup>396</sup>. Com efeito, nem sempre a mudança de estabelecimento determinará a transferência de todos os trabalhadores a ele afetos. Contudo, em caso de falta de autonomização dessa parcela do estabelecimento, a transferência dos trabalhadores afetados pela medida de mobilidade terá forçosamente de obedecer aos requisitos da transferência individual, acima analisados. Salientamos que, em caso de mudança meramente «parcial» de estabelecimento, a manutenção do local de trabalho deste ou daquele trabalhador continuará a ser viável<sup>397</sup>, cabendo a escolha ao empregador, a não ser que aquele lance mão de alguma garantia que lhe seja legal ou convencionalmente atribuída.

A mudança do local de atividade da empresa ou do estabelecimento encontra-se sujeita a parecer prévio da comissão dos trabalhadores, nos termos da alínea art. 425.b) CT, que deverá ser emitido no prazo de dez dias a contar da data da receção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria (art. 427.4 CT)<sup>398</sup>. Trata-se de um parecer obrigatório, mas que não é vinculativo, na medida em que não obriga o empregador a seguir entendimento nele manifestado<sup>399</sup>. Além disso, o não cumprimento desta formalidade, pese embora configure uma contraordenação grave (art. 427.8 CT), não parece invalidar o ato praticado pelo empregador, «o que facilita o seu incumprimento por parte das empresas dotadas de comissão de trabalhadores»<sup>400</sup>. Fora destes casos, não se prevê qualquer intervenção dos representantes dos trabalhadores neste tipo de transferência, ao invés da solução espanhola, o que agiliza a decisão empresarial.

Ao contrário do regime português, a Lei espanhola não contempla expressamente a transferência total ou parcial de um centro de trabalho, de uma secção

---

<sup>396</sup> Proc. n.º 1579/02, da 4.ª secção, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>397</sup> MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 390.

<sup>398</sup> Nos termos do art. 427.6 CT, a obrigação de consulta considera-se cumprida uma vez decorrido o referido prazo sem que o parecer tenha sido emitido.

<sup>399</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica...», *cit.*, p. 61; e VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 983.

<sup>400</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da dimensão da empresa...*, *cit.*, p. 353.

ou departamento deste. Em todo o caso, previamente à execução de uma medida de transferência total ou parcial das instalações do empregador, prevê-se o direito de emissão de um parecer pelo comité da empresa [art. 64.5.c) ET]. Alguma doutrina tem procurado estender tal direito às situações de transferência individual nas quais se verifique uma mudança total ou parcial dessas instalações, como forma de assegurar uma participação mais intensa dos representantes dos trabalhadores<sup>401</sup>. Trata-se, também aqui, de uma informação não vinculativa para o empregador, que poderá decidir com ou sem o acordo dos representantes, pelo que estas decisões, poderá dizer-se, acabam por incluir-se no seu poder directivo. Quanto ao regime jurídico aplicável a este tipo de transferências, ele passará pelo recurso ao art. 40 ET, caso estas determinem uma alteração na residência dos trabalhadores afetados, ou, nos restantes casos, ao disposto no convénio coletivo que lhes seja aplicável<sup>402</sup>.

### **3.2. Do ponto de vista do trabalhador: ausência de prejuízo sério versus «cambio de residencia» e «residencia fuera del domicilio habitual»**

#### **3.2.1. O conceito de prejuízo sério**

##### **3.2.1.1. Considerações gerais**

Em Portugal, a validade da ordem de transferência fica ainda dependente de um outro requisito material, não previsto na solução espanhola: a inexistência de prejuízo

---

<sup>401</sup> Assim, PÉREZ AMORÓS, F. e ROJO TORRECILLA, E., *op. cit.*, p. 239. Estes autores sublinham, no entanto, que, em caso de transferência coletiva, a prestação desta informação prévia (que já era prevista antes da reforma de 1994) poderá ser «desnecessária», caso se entenda que a mesma é substituída pelo referido período de consultas entretanto criado.

<sup>402</sup> SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», *cit.*, p. 107.



sério para o trabalhador afetado pela medida<sup>403</sup>. Mais uma vez, trata-se de uma condicionante que apenas é imposta para a transferência individual (temporária ou definitiva) e não em caso de mobilidade coletiva<sup>404</sup>.

Conforme já foi assinalado na doutrina italiana, «é difícil considerar como correto o comportamento de um empregador que [ao decidir] não tenha também em conta o custo concretamente suportado pelo seu trabalhador, em consequência da mudança de local de trabalho»<sup>405</sup>. Por outro prisma, o dever de boa-fé e de colaboração daquele na execução do contrato parece deparar-se aqui com um limite, decorrente da possível intensificação do esforço que lhe é exigível no cumprimento desse mesmo contrato<sup>406</sup>.

O prejuízo sério surge consagrado no Código do Trabalho como um conceito indeterminado<sup>407</sup> ou cláusula geral<sup>408</sup>, que carece de concretização. O legislador optou por uma técnica legislativa desenhada para servir situações que exigem alguma flexibilidade, permitindo uma maior adaptação do sistema a uma realidade que se crê complexa e dinâmica<sup>409</sup>. Sucede porém que o regime não fornece ao intérprete quaisquer critérios para a fixação deste conceito, por entender que só perante o caso

---

<sup>403</sup> Seguimos aqui a fação da doutrina nacional portuguesa para a qual a inexistência de prejuízo sério, a par do interesse da empresa, constituem verdadeiros pressupostos do exercício do direito de proceder à alteração unilateral do local de trabalho por parte do empregador, por contraposição aos que entendem a verificação desse prejuízo sério como um limite exterior ao poder de direção do empregador, na vertente de alteração unilateral desse local. Sobre ambas estas visões do problema, PINTO MONTEIRO, A. e GOMES, J., «A *hardship clause* e o problema da alteração das circunstâncias», *Juris et de jure*, Porto, 1998, p. 18.

<sup>404</sup> A validade da decisão de transferência coletiva apenas depende da mudança total ou parcial do estabelecimento [art. 194.1.a) CT], como vimos. No entanto, tal não significa que este conceito não assumia relevância em sede de transferência coletiva, já que, neste tipo de transferência, a existência de prejuízo sério, apesar de não obstar à alteração do local de trabalho, conferirá ao trabalhador o direito de resolver o contrato de trabalho, com direito a indemnização (art. 194.5 CT), conforme analisaremos mais à frente.

<sup>405</sup> ICHINO, P., *Il contratto di Lavoro*, vol. II, Giuffrè, Milano, 2003, p. 333, *apud* GOMES, J., *Direito do Trabalho...*, cit., p. 333.

<sup>406</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 98; GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 643; MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 85; e PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *op. cit.*, p. 120.

<sup>407</sup> MADEIRA DE BRITO, P., *Do local de trabalho...*, cit., p. 228; e MENDES BAPTISTA, A., «O conceito de prejuízo sério e a transferência do local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas», *Prontuário de Legislação do Trabalho*, 1999, n.º 54, p. 28 e *Jurisprudência do trabalho anotada*, cit., p. 164.

<sup>408</sup> LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação....», cit., p. 46.

<sup>409</sup> LLANO SÁNCHEZ, M., «La flexibilidad laboral en la gestión de los recursos humanos», cit., p. 324.

concreto será possível proceder à sua averiguação e, nessa medida, decidir de forma justa. Defende-se que só assim se «confere a maleabilidade necessária para que se possa adaptar às circunstâncias mais variadas da realidade, em constante mutação»<sup>410</sup>, o que, apesar da insegurança que pode suscitar no intérprete, parece representar a solução legislativa mais razoável<sup>411</sup>. A missão do julgador passará, pois, pela delimitação deste conceito, de contornos bastante imprecisos, sendo de salientar o papel determinante que a jurisprudência<sup>412</sup> e a própria negociação coletiva desempenharão nesta sede. A este respeito, o Supremo Tribunal de Justiça, no Acórdão de 12 de novembro de 2009<sup>413</sup>, já esclareceu que a determinação do «prejuízo sério» terá de ser efetuada pelo confronto entre as características da alteração do local de trabalho (distância, condições concretas do novo local) e as condições de vida do trabalhador, devendo o mesmo ser entendido como «todo o dano que produza uma alteração substancial do plano de vida daquele e que não seja exigível ao mesmo ter de suportar».

Através da consagração deste requisito legal, o legislador português não se mostrou indiferente ao facto de cada vez mais se encarar o trabalhador como um cidadão. O próprio Código, desde a sua primeira versão, tem atribuído significativa relevância aos direitos de personalidade do trabalhador<sup>414</sup>, ao mesmo tempo que veio determinar expressamente que as condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar deste, assim se abrindo portas à proteção do trabalhador enquanto pessoa, que necessita de tempo para si, para a sua família e amigos e para o seu tempo livre<sup>415</sup>.

---

<sup>410</sup> Cfr. VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 469.

<sup>411</sup> MENDES BAPTISTA, A., *Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores*, Almedina, Coimbra, 2004, p. 27.

<sup>412</sup> A lei portuguesa, como aliás a solução espanhola, não previu expressamente neste domínio (ao contrário, p. ex., da lei italiana) situações em que o trabalhador tenha o direito a recusar a transferência por razões familiares, cabendo à jurisprudência fazê-lo (GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 642).

<sup>413</sup> Processo n.º 1906/05.6TTLSB.S1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>414</sup> MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores – Alguns pontos críticos», in AAVV., *IX e X Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, 2004, p. 145. Segundo o autor, as transferências que afetem o tempo de autodisponibilidade do trabalhador devem ser olhadas com novos olhos, e o tempo despendido nas deslocações deverá ser computado como tempo de trabalho.

<sup>415</sup> ALMEIDA, G. S., *op. cit.*, p. 24. A título de exemplo, veja-se o disposto no art. 212.2 b) CT, nos termos do qual compete ao empregador, na elaboração do horário, «facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar».

Conforme tem sido salientado na doutrina lusa, este prejuízo terá alguma equivalência com o dano a que se refere a Teoria Geral das Obrigações, embora já não coincida com o dano como pressuposto da responsabilidade contratual, uma vez que este refere-se a um prejuízo concreto, enquanto que no conceito de «prejuízo sério» aquilo que se tem em vista é uma situação hipotética: aquela em que o trabalhador se encontraria se tivesse sido transferido<sup>416</sup>. Por outras palavras, há que atender não só à lesão que o trabalhador efetivamente sofreu, mas à que poderia vir a sofrer caso a medida de transferência se efetivasse<sup>417</sup>, ao passo que aquele «dano» atende apenas a um prejuízo real e concreto do lesado. Ao nível juslaboral, admite-se que este prejuízo possa ser meramente eventual, e que venha a ser encontrado através de uma «avaliação diferencial ou de uma comparação entre a situação do trabalhador e aquela em que ele provavelmente estaria se tivesse sido transferido»<sup>418</sup>. Daí que a seriedade do prejuízo deva ser apreciada não só em termos absolutos, isto é, por referência a um quadro normal de vida familiar e social, como em termos relativos, atendendo à situação concreta e particular do trabalhador afetado<sup>419</sup>. Assim se justifica que se considere compreensível que, após a realização da transferência, o afetado possa ainda vir a rescindir o contrato no novo local, porque só então pôde avaliar devidamente a sua nova situação. Não deve, pois, inferir-se uma aceitação tácita da medida de transferência por parte deste último pelo mero facto de se apresentar no novo local de trabalho<sup>420</sup>.

### **3.2.1.2. O tratamento doutrinal e jurisprudencial do conceito. Sua concretização na negociação coletiva**

---

<sup>416</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade...*, cit., pp. 95-96. No mesmo sentido, LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação...», cit., p. 44.

<sup>417</sup> MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, pp. 395-396.

<sup>418</sup> LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação...», cit., p. 45. No mesmo sentido, MENDES BAPTISTA, A., «O conceito de prejuízo sério...», cit., pp. 29-30.

<sup>419</sup> SARMENTO DE OLIVEIRA, A., *op. cit.*, pp. 74-75.

<sup>420</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 83.

Parece haver consenso na doutrina portuguesa relativamente ao facto de que não estão aqui em causa apenas prejuízos patrimoniais (aumento do custo de vida, nomeadamente em transportes e alimentação, do tempo gasto em transportes, conduzindo a uma redução da autodisponibilidade, diminuição das possibilidades de progressão na carreira ou mesmo diminuição de retribuição, quando esta assume um carácter variável<sup>421</sup>) mas também outros fatores que se relacionam com a perturbação da sua vida familiar ou social, tais como a existência de filhos menores, de um cônjuge com emprego na mesma área, a distância entre o local de trabalho e as zonas onde o trabalhador se dedica aos seus *hobbies*, a inadaptação ao novo ambiente de trabalho, a quebra das relações de companheirismo ou de amizade, a proximidade da morada de família quanto a familiares doentes ou idosos a cargo do trabalhador, ou outras situações de difícil compatibilização com a alteração do local de trabalho<sup>422</sup>.

Exige-se que o prejuízo seja «sério», ou seja, que se traduza em «perturbações intensas de interesses do trabalhador especialmente tutelados pelo ordenamento jurídico»<sup>423</sup>. A lei é clara no sentido de que não é suficiente um qualquer prejuízo. Este tem de ser relevante do ponto de vista daquele interesse que o legislador procura proteger com a garantia da inamovibilidade<sup>424</sup>, o trabalhador, o que poderá relevar na escolha do sujeito afetado pela medida. Havendo vários trabalhadores que o empregador possa transferir e que se revelem aptos a preencher o posto de trabalho do local de destino, parece que a escolha não poderá ser discricionária ou arbitrária, mas é de algum modo vinculada, devendo em princípio optar-se por aquele para quem a transferência representa um menor sacrifício<sup>425</sup>, muito embora a lei não defina qual o critério de

---

<sup>421</sup> Os exemplos são avançados por ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 97. O prejuízo será ainda de carácter patrimonial quando se pretenda transferir um trabalhador que recebe comissões em função do produto das suas vendas para uma outra zona onde previsivelmente esse montante significativamente menor (GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 643).

<sup>422</sup> Cfr. GOMES, J. e GUEDES, A., *op. cit.*, pp. 89 e 120; LEITE, J. e COUTINHO DE ALMEIDA, J. M., *Coletânea das leis do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1985, p. 73; LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação...», cit., p. 49; MENDES BAPTISTA, A., *Jurisprudência do trabalho anotada*, cit., p. 164, e «O conceito de prejuízo sério e a transferência do local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas», cit., p. 28; MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, pp. 395-396; e OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores», cit., p. 57 e «A mobilidade dos trabalhadores no Código do trabalho», cit., p. 57.

<sup>423</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 581.

<sup>424</sup> LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação...», cit., pp. 48-49.

<sup>425</sup> Cfr. GOMES, J., *op. ult. cit.*, pp. 643-644. Segundo o autor, caso não seja esse o escolhido, não parece excessivo impor à entidade patronal um ónus de justificação suplementar, «até porque uma transferência (...) pode representar uma modalidade de *mobbing*» (p. 644).

eleição dos trabalhadores que deverão ser abrangidos pela mobilidade, quer se trate de uma transferência individual ou coletiva<sup>426</sup>. Note-se ainda que a intensidade do prejuízo será diferente consoante se trate de uma transferência definitiva ou temporária, impondo-se uma maior intensidade desse prejuízo na primeira do que na segunda<sup>427</sup>. Em todo o caso, tem-se entendido que o preenchimento deste conceito não se verifica apenas numa situação extrema de impossibilidade de subsistência da relação laboral<sup>428</sup>. A averiguação da existência de prejuízo sério resulta ainda da ponderação entre o interesse do empregador e a medida do sacrifício exigível ao trabalhador, uma vez que ambos estes valores se relacionam<sup>429</sup>. Como ensina alguma doutrina, a amplitude deste conceito tem que ver com a determinação daquilo que é exigível ao trabalhador suportar em face dos interesses em conflito, ou seja, importará apurar se os interesses empresariais em causa suplantam os inconvenientes para a estabilidade da sua vida, conservando sempre no horizonte o princípio da boa-fé<sup>430</sup>. A conjugação de ambos estes dois pressupostos (interesse empresarial e inexistência de prejuízo sério) deverá ser interpretada em termos de «sistema móvel», tendo em conta que «uma especial intensidade do interesse do empregador pode tornar menos relevantes os transtornos causados ao trabalhador, ao passo que um interesse empresarial menor pode levar à inexigibilidade dos sacrifícios que lhe são pedidos»<sup>431</sup>. Ao nível probatório, refira-se que a prova do prejuízo sério só pode ter por objeto circunstâncias atuais da vida do afetado, as quais, quando confrontadas com o cenário de transferência, sofrerão um impacto negativo ou terão que ser penosamente alteradas<sup>432</sup>.

Já assinalámos a importância da negociação coletiva e da jurisprudência na concretização deste conceito indefinido, pelo que convirá agora analisar de que modo têm procedido á sua delimitação e aplicação. Os tribunais portugueses têm entendido o

---

<sup>426</sup> Já no regime de despedimento por extinção do posto de trabalho, a lei estipula atualmente critérios de preferência que deverão ser seguidos pelo empregador, sob pena de o despedimento se considerar ilícito (art. 368.2 CT).

<sup>427</sup> SARMENTO DE OLIVEIRA, A., *op. cit.*, p. 75.

<sup>428</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 98.

<sup>429</sup> PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *op. cit.*, p. 120.

<sup>430</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 97.

<sup>431</sup> MENEZES LEITÃO, L. M. T., *op. cit.*, p. 278. Com este entendimento, PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *op. cit.*, p. 120.

<sup>432</sup> MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 395.

prejuízo sério como um dano que determina uma alteração substancial no plano de vida do trabalhador<sup>433</sup> e que influi de forma decisiva e negativa na vida deste<sup>434</sup>. De um modo geral, a jurisprudência tem confirmado que o prejuízo sério não tem de revestir carácter patrimonial, podendo ser avaliado pelo tempo gasto para ir para o trabalho e pelas perturbações familiares geradas pela transferência, e que deve ser avaliado através do diferencial entre a situação antes e após a transferência<sup>435</sup>.

Um dos aspectos definitivamente salientado pelos tribunais portugueses relaciona-se com o eventual aumento da distância ou do tempo de deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho. Na concretização deste conceito, o Supremo Tribunal Administrativo já entendeu<sup>436</sup> que constitui tal prejuízo o dispêndio de noventa minutos diários a mais nas deslocações do trabalhador. Todavia, os tribunais têm-se revelando um pouco mais exigentes na materialização desse prejuízo. Daí que já se tenha considerado que uma transferência de cerca de catorze quilómetros, com um aumento do tempo de deslocação entre a residência e o local de trabalho de cerca de oitenta minutos por dia, é um incómodo e uma sobrecarga não desprezível, mas que, «num cenário de crise de empregos em que vive o nosso país», não constitui prejuízo sério<sup>437</sup>, tal como a mudança de estabelecimento para um local distante em vinte quilómetros das anteriores instalações<sup>438</sup>, muito menos uma ordem de transferência que implique apenas um aumento da deslocação para o trabalho em cerca de quinze minutos<sup>439</sup>. Já se defendeu inclusivamente que não constitui prejuízo sério o facto de, com a mudança do local de trabalho, o trabalhador passar a despendar diariamente em

---

<sup>433</sup> Neste sentido, *vd.* o Acórdão do STJ de 7 de novembro de 2007 (proc. n.º 07S2365, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>434</sup> Cf. o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 28 de junho de 2001 (proc. n.º 00S3115) e de 12 de janeiro de 2006 (proc. n.º 05S2135), ambos acessíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>435</sup> Acórdão da Relação de Coimbra de 16 de janeiro de 1990 (*CJ*, 1990, I, 124).

<sup>436</sup> Acórdão de 18 de janeiro de 1972 (*AD*, 124, 537).

<sup>437</sup> Cfr. Acórdão da Relação de Évora, de 3 de maio de 1995 (*CJ*, III, 313). Em sentido contrário, o Tribunal da Relação de Lisboa, em Acórdão de 24 de junho de 1998 (*CJ*, III, 1998, 173) já considerou que uma transferência de Lisboa (Rua Braancamp) para o Seixal, com um aumento do tempo gasto no trajeto (uma hora e trinta minutos, por dia, em veículo automóvel e três horas diárias em transportes coletivos) representava menos tempo livre para a vida privada e familiar do trabalhador e, nessa medida, constituía prejuízo sério.

<sup>438</sup> *Vd.* Acórdão do STJ de 25 de Maio de 2005 (proc. n.º 05S370, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>439</sup> Cf. Acórdão da Relação de Lisboa de 18 de outubro de 2006 (proc. n.º 6799/2006-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).



deslocações entre uma hora a uma hora e quinze minutos e de perder uma situação de vantagem que resultava da relação de proximidade do anterior local de trabalho com a residência (almoçar em casa, dispor de mais tempo para a lide da mesma, descanso e acompanhamento familiar)<sup>440</sup>, o que por si só é revelador de que em causa não estará todo e qualquer dano tido como tal pelo sujeito afetado pela medida.

Tem-se também dado relevância ao facto de o empregador, concomitantemente à aplicação da medida de transferência, fornecer transporte e combustível ao trabalhador, ou de lhe assegurar transporte para o novo local de trabalho, ou mesmo de considerar como tempo de trabalho o que venha a ser despendido nas deslocações, no sentido de atenuar ou mesmo de eliminar a verificação de um prejuízo para este efeito<sup>441</sup>. Recentemente, sublinhou-se também a relevância nesta sede de se demonstrar que, após a transferência, o trabalhador não terá problemas com os transportes, por manter a disponibilidade da viatura da sua empregadora, caso esta suporte todos os gastos com a mesma<sup>442</sup>. Por outro lado, já se salientou que, muito embora o empregador acabe por assegurar ao trabalhador o pagamento de um acréscimo remuneratório, a transferência poderá ainda assim causar-lhe prejuízo relevante e sério se, para além das alterações do seu quotidiano, decorrentes do excessivo tempo em deslocações, este passar a ter um novo encargo mensal para fazer face às despesas, com a sua viatura, em deslocações para o local de trabalho, e se se vir forçado a adquirir um novo veículo automóvel em virtude de o seu já não lhe permitir um número tão assíduo de deslocações (p. ex., por se tratar de uma viatura antiga)<sup>443</sup>.

---

<sup>440</sup> Acórdão de 5 de julho de 2007, cit.

<sup>441</sup> A este respeito, o Tribunal da Relação de Évora, em Acórdão de 5 de janeiro de 1993 (*CJ*, 1993, I, 287) considerou que não constituía prejuízo sério a simples mudança do local de trabalho se a entidade patronal disponibiliza transporte rodoviário ao trabalhador, considerando como tempo de trabalho o despendido nas deslocações. No mesmo sentido, *vd.* o Acórdão do mesmo tribunal de 22 de junho de 1993 (*CJ*, 1993, III, 308), que decidiu que não constitui prejuízo sério a mudança para outro local a cinquenta quilómetros de distância, sendo o transporte fornecido pela entidade empregadora e o tempo de trabalho despendido nas deslocações de ida e volta computado como tempo de trabalho. Com igual entendimento na doutrina, MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores à luz do novo Código do Trabalho», cit., p. 84.

<sup>442</sup> Cfr. Acórdão do STJ de 13 de abril de 2011 (proc. n.º 125/08.4TTMAI.P1.S1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). *Vd.* o Acórdão da mesma instância de 25 de novembro de 2010, onde se decidiu que inexistente prejuízo sério quando apenas se demonstrou que a grande alteração na vida da trabalhadora, decorrente da transferência, se reconduziu à hora de saída diária de casa e à penosidade das viagens, a qual saíria atenuada pela utilização de um único meio de transporte disponibilizado pelo empregador (proc. n.º 411/07.0TTSNT.L1S1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>443</sup> Neste sentido, *vd.* Acórdão da Relação de Lisboa de 11 de setembro de 2013, cit.

Os tribunais portugueses parecem também ter concluído, na esteira de alguma doutrina, que a questão do prejuízo sério não pode ser analisada da mesma forma nas grandes cidades relativamente às pequenas aglomerações<sup>444</sup>, sublinhando que uma transferência operada no seio das primeiras acusa uma mudança na qualidade de vida do trabalhador que se tem por negativa, mas que, perante o teor da vida urbana da generalidade daqueles que desempenham as suas funções nas grandes cidades, não passa de um transtorno sério, mas suportável, escapando por isso ao interesse tutelado pela norma<sup>445</sup>. Na verdade, regista-se alguma uniformidade do STJ (não espelhada de modo tão evidente nas demais instâncias) na valorização da ideia de que este prejuízo não poderá ser observado apenas no plano puramente pessoal, mas antes ponderando num exercício de enquadramento da mudança de acordo com padrões de normalidade. Assim, toda a alteração que se contenha dentro do padrão de normalidade da vida urbana da generalidade dos trabalhadores das grandes cidades não assume outro relevo que não seja um transtorno sério, mas suportável<sup>446</sup>.

---

<sup>444</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade...*, cit., p. 98, para quem o estilo de vida de cidades como Vizela e Lisboa é «inconfundível».

<sup>445</sup> Cf. Acórdão do STJ de 26 de Maio de 1993 (*CJ*, Acórdãos do STJ, 1993, II, 290). O mesmo STJ, em aresto de 23 de novembro de 1994, considerou que não preenche o conceito de prejuízo sério, mas apenas um incómodo tolerável, o facto de o trabalhador passar a despendar mais duas horas de transporte por dia dentro da «Grande Lisboa» (proc. n.º 004024, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). Em igual sentido, cf. ainda o Acórdão do STJ de 24 de março de 1999 (*BMJ*, 485, p. 239), Acórdão da Relação de Évora de 9 de maio de 1995 (*CJ*, XX, t. III, p. 315) e Acórdão do STJ de 3 de novembro de 1994 (*QL*, II, n.º 4, p. 58). MENDES BAPTISTA, A., opõe-se veementemente a este entendimento, apresentando argumentos que nos convencem. Para o autor, desvalorizar situações como esta pode levar os empregadores a agravar a já deficiente qualidade de vida dos trabalhadores nos grandes centros urbanos, onde, segundo o autor, a jurisprudência deverá ser mais exigente na avaliação do prejuízo sério (*Jurisprudência do Trabalho Anotada...*, cit., p. 190, em anotação ao Acórdão do STJ de 23 de novembro de 1994). O Autor refere ainda que, nos dias de hoje, duas horas a mais por dia em transportes, em regra, prejudica gravemente o trabalhador em termos de disponibilidade pessoal («Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade...», cit., p. 165), uma argumentação que nos convence.

<sup>446</sup> Nesta linha de raciocínio, a mencionada instância já entendeu que, numa situação em que a uma trabalhadora, residente na Maia, foi dada uma ordem de transferência para Avanca, e que, com essa ordem, a trabalhadora iria passar a ter deslocar-se cerca de sessenta quilómetros (da Maia para Avanca) na ida para o trabalho e regresso a casa, por oposição aos dez minutos do local de origem, inexistia prejuízo sério, por entender que tal alteração se contém dentro da realidade em que vive a generalidade dos trabalhadores dos centros urbanos [vd. Acórdão do STJ de 13 de abril de 2011 (proc. n.º 125/08.4TTMAI.P1.S1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))]. Nesta decisão pode ler-se ainda que «a modificação total de hábitos de vida não é sinónimo de prejuízo sério para o trabalhador». Ainda no mesmo sentido, numa outra decisão esta instância entendeu que o facto de duas trabalhadoras, que demoravam cerca de cinco minutos desde casa até ao local de trabalho, terem passado a despendar com a mudança mais de 30 ou 40 minutos no trajeto de ida e regresso para casa, não determina a existência de um «prejuízo sério» atendendo a que este tempo se situa na média do tempo de deslocação dos grandes centros urbanos [Acórdão de 12 de janeiro de 2006 (proc. n.º 05S2135, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))].

Em suma, só o dano relevante constitui prejuízo sério, e não os danos de pequena importância ou meros incómodos<sup>447</sup>, sendo que a existência desse prejuízo se afere pela consideração dos elementos factuais concretos e atuais da organização da vida pessoal e familiar do trabalhador, nomeadamente, os recursos existentes em matéria de transportes; o número, idade e situação escolar dos filhos; a situação profissional do cônjuge e outros elementos do agregado familiar. Para que o conceito se preencha, torna-se ainda necessário que a transferência afete substancialmente a estabilidade daquela organização<sup>448</sup>. Por outro lado, também deverão ponderar-se outros interesses legalmente relevantes do afetado, como sejam outras atividades profissionais ou extralaborais a que este se dedique, e cujo exercício possa sair manifestamente prejudicado pela execução da medida de transferência (p. ex., a frequência de um estabelecimento de ensino<sup>449</sup>). Inversamente, o facto de alguém gostar mais da zona da cidade onde trabalha, ou de almoçar num restaurante perto do emprego com alguns amigos, não obsta à transferência, por se tratar de meros incómodos que o trabalhador deverá suportar em benefício do interesse do seu empregador<sup>450</sup>. Acresce que as despesas indemnizáveis, nos termos do art. 194.4 CT, a que nos referiremos mais adiante, não relevam para o apuramento deste prejuízo<sup>451</sup>.

Determinantes para o sentido das decisões jurisprudenciais portuguesas, quanto a nós, têm sido as situações em que o trabalhador logra demonstrar que a sua esfera pessoal e familiar sairá seriamente comprometida pela execução da decisão de transferência, designadamente em matéria de assistência a filho menor ou a outros

---

<sup>447</sup> Neste sentido, Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 20 de junho de 2007 (proc. n.º 1770/2007-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). O Acórdão do STJ de 28 de junho de 2001 (proc. n.º 00S3115, disponível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) define prejuízo sério como um dano relevante que determina uma alteração substancial do plano de vida do trabalhador, e em decisão de 20 de junho de 2000, do mesmo Tribunal, Revista n.º 88/00, 4.ª secção (in *Sumários de Acórdãos do STJ*, n.º 42, junho de 2000, pp. 89-90), lê-se: «temos, pois, como certo que o conceito de prejuízo sério deve implicar um dano relevante que não tenha pequena importância e que determine uma alteração substancial do plano de vida do trabalhador, sendo de afastar as alterações nos seus hábitos de vida que, traduzindo-se em menores incómodos ou transtornos suportáveis, não assumem gravidade relevante na estabilidade da sua vida».

<sup>448</sup> *Vd.* Acórdão da Relação de Lisboa de 10 de outubro de 2013 (proc. n.º 93/08.2TTCSC.L1.4), in *Trabalho e Segurança Social*, novembro 2013, n.º 10, pp. 17 e ss.

<sup>449</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 582.

<sup>450</sup> *Idem.*

<sup>451</sup> *Idem.*, p. 583.

membros do agregado familiar que dela careçam, ou mesmo por questões de saúde<sup>452</sup>. Ao trabalhador caberá alegar e comprovar que, para assegurar o cumprimento dessa transferência, ver-se-á forçado a reorganizar a sua vida familiar em aspectos fundamentais e já estabilizados, «importando alterações que necessariamente se refletiriam com relevância assinalável, e de forma gravosa, na sua vida pessoal e familiar, nomeadamente, na vida e educação das suas filhas ou, pelo menos, de uma delas»<sup>453</sup>. A título de exemplo, numa situação de mudança de local de trabalho de uma trabalhadora de Sintra para Alcochete, ficou provado que esta, de casa ao local de trabalho inicial, demorava cerca de dez a quinze minutos. Embora não tenha ficado demonstrado qual o tempo médio despendido para o novo local de trabalho, tornou-se evidente para aquela instância que a deslocação de Sintra a Alcochete iria ser muito penosa para a trabalhadora, ainda que a empregadora tenha colocado meios de transporte à sua disposição. Na verdade, a trabalhadora iria sair de casa antes das sete da manhã e só tornaria a casa depois das seis da tarde, o que se iria refletir no seu quotidiano, impedindo-a de dar assistência ao seu agregado familiar (à sua sogra, que dela carecia, e a seus filhos menores, visto que iria impedir que a trabalhadora fosse a

---

<sup>452</sup> *Vd.*, a título de exemplo, o Acórdão do STJ de 7 de novembro de 2011 (proc. n.º 07S2365, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), onde se lê o seguinte: «Provando-se que o trabalhador tinha a sua residência em Montemor-o-Velho, na qual vivia com a mulher e um filho menor, a cerca de 20 kms. do seu local de trabalho, o que lhe permitia tomar o pequeno-almoço e o jantar em casa e colaborar, todos os dias, na preparação do filho para ir para a escola, já que a esposa iniciava o trabalho às cinco e meia da manhã, de segunda a sexta-feira, e acompanhá-lo nas frequentes consultas médicas de que necessita devido aos seus problemas de saúde, e que com a transferência para o novo local de trabalho, sito em Porto Alto, a cerca de 200 kms. da sua residência, teria de passar a residir num outro local próximo do seu novo local de trabalho, o que implicava que só pudesse estar com a família durante os fins de semana, mostra-se verificado o conceito de prejuízo sério». No mesmo sentido ainda, «é de afirmar existir prejuízo sério para o autor [trabalhador] decorrente da sua deslocação para a ilha Graciosa quando está demonstrado que o mesmo sofre de diabetes: que foi declarado medicamente que era essencial que o mesmo tivesse apoio familiar e não alterasse a sua rotina diária» [sendo casado, vivia com a família e filhos em Lisboa, no Acórdão do STJ de 12 de novembro de 2009 (proc. n.º 1906/06.6TTLSB.S1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))]. Neste sentido ainda, o decidido pelo Acórdão do STJ de 12 de fevereiro de 2004 (proc. n.º 10134, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). No caso em apreço, concluiu-se pela existência de prejuízo sério para a trabalhadora na mudança do local de trabalho uma vez que esta: 1) tinha 62 anos de idade; 2) para se deslocar para o trabalho levantava-se às seis horas e quarenta e cinco minutos da manhã e saía de casa às oito horas e dez minutos e, caso aceitasse a mudança, teria que se levantar às cinco horas e vinte minutos e sair de casa às sete horas da manhã; 3) não tinha resistência física para aguentar uma alteração de horários, hábitos de vida, aumento do tempo em transporte e uma diminuição de descanso; 4) o esforço resultante da mudança era adequado a acelerar o seu envelhecimento, a enfraquecer o seu sistema de defesas naturais e a fragilizar o seu sistema nervoso; 5) a mudança foi-lhe desaconselhada por poder agravar o seu estado depressivo, sendo que a simples expectativa da mudança a deixou abatida e com uma depressão.

<sup>453</sup> *Vd.* Acórdão da Relação de Lisboa de 10 de outubro de 2013, cit.

casa ao almoço, impedindo-a, p. ex., de ir buscar a sua filha à escola diariamente)<sup>454</sup>. Com a mesma orientação decidiu o STJ, em Acórdão de 3 de março de 2010<sup>455</sup>, ao

---

<sup>454</sup> Acórdão da Relação de Lisboa de 7 de dezembro de 2009 (proc. n.º 411-07.0TTSNT.L1-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). Em situação semelhante, e no entender da mesma instância, provando-se que a trabalhadora residia em Porto Alto e que se deslocava para o estabelecimento da empregadora, sito em Vila Franca de Xira, em viatura própria, despendendo cerca de quinze minutos nessa deslocação, que com a transferência para o novo local de trabalho (em Alcochete), para poder usar os transportes disponibilizados pela empresa, despenderia em cada uma das viagens (ida e regresso) não menos de uma hora e quarenta e cinco minutos, que por causa dessas deslocações a trabalhadora deixaria de poder levar a sua filha à escola, tal como vinha fazendo, e ainda que o seu marido prestava o seu trabalho fora de Portugal e que, como tal, não poderia ser ele a alternativa para levar a filha à escola, mostram-se verificados os elementos de facto integradores do conceito de prejuízo sério [cf. Acórdão de 24 de Junho de 2009 (proc. n.º 203/08.0TTVFX.L1-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))]. Por seu turno, a Relação do Porto sustentou recentemente (em Acórdão de 18 de Janeiro de 2010, proc. n.º 125/08.4TTMAI.P1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) que ocorre prejuízo sério para a trabalhadora, em caso de mudança do local de trabalho promovida pelo empregador, quando esta implique para aquela uma de duas situações: a) passar a ter de percorrer diariamente cento e vinte quilómetros em viatura, por vias de tráfego muito intenso, ignorando se poderá chegar a tempo de recolher a sua filha de três anos do infantário, onde esta se encontra em virtude de este estabelecimento encerrar às sete da tarde; b) ou passar a fazer acompanhar-se nessa viagem de sua filha, a fim de a deixar num outro infantário, perto do novo local de trabalho, cujas condições se ignoram, o que implica levantar diariamente a criança bem cedo, para que a mãe chegue a horas ao trabalho, dada a distância a percorrer e as dificuldades de trânsito, bem como retornar a casa sem saber as horas de chegada, dadas as referidas dificuldades de tráfego. Salientamos nesta decisão a importância crescente que tem sido atribuída à parentalidade, bem como ao facto de esta muitas vezes poder vir a ser posta em causa por uma medida de transferência de local de trabalho, registando-se uma tendência jurisprudencial segundo a qual tais medidas de mobilidade deverão ceder perante valores sociais tido como superiores. Daí que no caso em apreço se tenha entendido que, competindo aos pais cuidar dos filhos, qualquer desses valores seria irremediavelmente posto em causa, nas mencionadas hipóteses, pois, na realidade, a trabalhadora ficaria praticamente sem tempo, nem disponibilidade, para cuidar, tratar, acarinhar e educar a filha – em suma, exercer o papel de mãe. Reconhece-se no entanto que se trata de uma decisão algo discutível, dado a circunstância de o empregador ter encontrado um infantário com disponibilidade para receber a filha da trabalhadora, junto das novas instalações, e mais dois na área junto do local de trabalho do marido da trabalhadora, tendo igualmente ficado assente que essa mudança de infantário ocorreria mesmo durante as férias de verão, ou seja, no princípio do novo ano letivo, o que talvez pudesse ter tido mais peso na medição do prejuízo sofrido pela trabalhadora. Por outro lado, a empresa em causa prontificou-se para ajustar com a trabalhadora o horário que melhor se adequasse às suas necessidades, designadamente no que se referia ao intervalo para almoço. Haverá porventura que insistir na análise da dimensão deste prejuízo por contraponto com os interesses empresariais em causa, e que motivam a medida de transferência. Veja-se a este respeito alguma jurisprudência portuguesa, designadamente o Acórdão do STJ de 12 de janeiro de 2006 (proc. n.º 05S2135) e os Acórdãos da Relação do Porto de 24 de janeiro de 2005 (proc. n.º 0414507) e de 17 de março de 2003 (proc. n.º 0310532) (todos acessíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), lendo-se neste último o seguinte: «fornecendo a entidade empregadora transporte para o novo local de trabalho, não constitui 'prejuízo sério' o facto de o trabalhador gastar mais trinta e cinco minutos na deslocação para o trabalho. Os meros transtornos de ordem familiar causados pela transferência não podem ser considerados relevantes quando à mudança do estabelecimento estão subjacentes razões que se prendem com a sobrevivência da empresa». Reconhece-se no entanto que se trata de uma decisão algo discutível, dado a circunstância de o empregador ter encontrado um infantário com disponibilidade para receber a filha da trabalhadora, junto das novas instalações, e mais dois na área junto do local de trabalho do marido da trabalhadora, tendo igualmente ficado assente que essa mudança de infantário ocorreria mesmo durante as férias de verão, ou seja, no princípio do novo ano letivo, o que talvez pudesse ter tido mais peso na medição do prejuízo sofrido pela trabalhadora. Por outro lado, a empresa em causa prontificou-se para ajustar com a trabalhadora o horário que melhor se adequasse às suas necessidades, designadamente no que se referia ao intervalo para almoço. Haverá porventura que insistir na análise da dimensão deste prejuízo por contraponto com os interesses empresariais em causa, e que motivam a medida de transferência. Veja-se a este respeito alguma jurisprudência portuguesa, designadamente o Acórdão do STJ de 12 de janeiro de 2006 (proc. n.º 05S2135) e os Acórdãos da Relação do Porto de 24 de janeiro de 2005 (proc. n.º 0414507) e de 17 de março de 2003 (proc. n.º 0310532) (todos acessíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), lendo-se neste último o



defender que, tendo a empregadora levado a cabo uma reestruturação que implicou que a área de atuação do trabalhador, para além do distrito de Coimbra e limítrofes a sul, passasse a incluir os hospitais de Lisboa (que implicariam três dias de viagem para os percorrer na íntegra e, consequentemente, a necessidade de pernoitar dois dias fora, e bem assim os hospitais da zona de Évora, Elvas e Beja), a alteração do seu local de trabalho é ilícita, na medida em que não só não obteve o acordo do trabalhador, como sobretudo implica uma alteração radical da sua vida (*in casu*, o afetado era casado, vivia a vinte quilómetros de Coimbra, com a sua esposa e um filho de oito anos de idade, a quem três dias por semana aquele dava jantar e deitava, e a sua esposa era professora e lecionava em regime noturno)<sup>456</sup>. Ainda com relevância para este ponto, entendeu-se, recentemente, que a transferência do local de trabalho comporta um prejuízo sério para o trabalhador quando a sua mobilização implicar uma mudança do jardim-de-infância do seu filho<sup>457</sup>.

Outro aspeto a que se tem atribuído particular importância é o tempo de duração do contrato à data da ordem de transferência. Destacamos nesta sede o Acórdão da Relação do Porto de 26 de março de 2012<sup>458</sup>, no qual esta instância defendeu que, verificada a transferência do trabalhador da Trofa para Alenquer, quando este desempenhava o seu trabalho naquele local há 15 anos, perto de casa própria, onde residia com a mulher face à distância entre as duas localidades, e acarretando-lhe tal transferência um acréscimo de custos, ocorre prejuízo sério. Nestes casos, sustenta-se que o trabalhador adquire uma legítima expectativa a não ser transferido, perante o facto de o seu local de trabalho se ter mantido inalterado durante um período tido como

---

seguinte: «fornecendo a entidade empregadora transporte para o novo local de trabalho, não constitui ‘prejuízo sério’ o facto de o trabalhador gastar mais trinta e cinco minutos na deslocação para o trabalho. Os meros transtornos de ordem familiar causados pela transferência não podem ser considerados relevantes quando à mudança do estabelecimento estão subjacentes razões que se prendem com a sobrevivência da empresa».

<sup>455</sup> Proc. n.º 933/07.3TTCBR.C1.S1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>456</sup> Noutra decisão recente do STJ lê-se que, «tendo a trabalhadora sempre exercido as suas funções em Matosinhos, sendo casada e mãe de dois filhos menores, residente no Freixieiro, Matosinhos, com o seu agregado familiar, e que aí tinha centrada a sua vida económico-familiar, a sua transferência para a Covilhã implicaria prejuízo sério» [Acórdão de 12 de março de 2009 (proc. n.º 08S3054, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))].

<sup>457</sup> Acórdão da Relação de Lisboa de 10 de outubro de 2013 (*JusJornal*, n.º 1788, JusNet 4900).

<sup>458</sup> Proc. n.º 15/10.0TTSTS.P1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



razoável, pelo que a atitude do empregador poderá configurar abuso de direito (art. 334 CC)<sup>459</sup>.

Por fim, uma outra circunstância que poderá ser tida em conta nesta matéria (muito embora a jurisprudência não o venha utilizando amiúde) relaciona-se com o cargo concretamente ocupado pelo sujeito mobilizado (o valor da sua retribuição, a existência de regalias adicionais, nomeadamente a utilização de uma viatura para uso pessoal e profissional). Pese embora encaremos com algumas reservas que este deva ser um critério essencial a seguir, a verdade é que não nos parece que ele deva ser inteiramente descurado quando estejamos diante de situações em que o trabalhador desempenhe cargos de grande responsabilidade ou aufera uma retribuição de valor elevado. Com efeito, são evidentes as vantagens que advêm para este último (e para o respetivo agregado familiar) do exercício de cargos elevados, aos quais estão normalmente acopladas regalias especiais, pouco comparáveis com a situação de trabalhadores que auferem salários baixos e que desempenham tarefas absolutamente indiferenciadas no seio organizacional, o que, na hora de uma eventual transferência, deverá ser ponderado no sentido da suavização do prejuízo sério que aqueles possam vir a sentir.

Como se vê, o preenchimento do conceito de prejuízo sério implica uma análise individualizada de cada situação concreta<sup>460</sup>. Ainda assim, algumas (não muitas)

---

<sup>459</sup> No mesmo sentido, cfr. o Acórdão do STJ de 12 de julho de 2009 (proc. n.º 08S2573, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), segundo o qual a transferência de uma trabalhadora do Porto para a Covilhã implica prejuízo sério para esta, considerando que esta tinha a sua vida familiar centrada na cidade do Porto (sendo casada, o seu marido trabalhava no Porto, e tinha dois filhos a estudar na mesma cidade) e que entre esta e a cidade de Covilhã medeiam cerca de 200 kms., o que à partida exclui a possibilidade de deslocação diária da residência para o novo local de trabalho, «constituindo um dano de dimensão adequada a produzir alteração substancial do programa de vida pessoal e familiar, sedimentado no desenvolvimento da relação laboral durante 16 anos».

<sup>460</sup> ARRUDA, I., propõe um critério interessante para a avaliação deste prejuízo, composto por três fases: primeiramente, deverá apurar-se se será ou não exigível a um qualquer trabalhador (ou seja, em termos puramente objetivos) a alteração de local de trabalho que se visa efetivar, sem descurar os motivos de ordem económica, organizacional ou outras, que estão na base da transferência, bem como o cargo que o trabalhador a transferir desempenha na estrutura organizacional; num segundo momento, caberá avaliar se a penosidade acrescida que advém da transferência corresponde a um padrão de normalidade, quando comparada com aquela que os demais trabalhadores da localidade em causa têm que suportar para trabalhar; por fim, e numa perspetiva subjetiva, tratar-se-á de apurar «se algum(s) do(s) aspecto(s) individualmente alegado(s) e demonstrado(s) por determinado trabalhador para fundamentar o ‘prejuízo sério’ assume uma gravidade ou tem consequências tais na vida dos trabalhadores que a boa fé imponha que não seja lhes seja exigido, naquelas condições, a mudança do local de trabalho» («O conceito de ‘prejuízo sério’ na transferência do local de trabalho – critérios orientadores», *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 2010, n.º 26, p. 5).

convenções coletivas em Portugal têm-se atrevido a proceder à sua delimitação<sup>461</sup> definindo-o como «todo o prejuízo grave que afete o trabalhador ao nível, nomeadamente, de perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição»<sup>462</sup>. Outras convenções optam por consagrar um limite de distância que o novo local de trabalho não pode obrigar o trabalhador a percorrer, quando comparado o trajeto por si normalmente percorrido da sua residência permanente até ao seu local de trabalho primitivo<sup>463</sup>, ou fazem coincidir o conceito de prejuízo sério com uma variação

---

<sup>461</sup> Algumas convenções, no entanto, acabam por recorrer a conceitos vagos e de difícil concretização, como é o caso da cl. 46.<sup>a</sup>, n.º 2 do CCT entre a AIBA (Associação dos industriais de bolachas e afins) e a FESAHT (BTE n.º 24, de 29 de junho de 2012), nos termos da qual por prejuízo sério entende-se «aquele que é suscetível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de caráter patrimonial ou não». O mesmo instrumento regulamentador, em determinados casos, entrega curiosamente o poder de apreciação da existência de prejuízo sério à comissão sindical, ao delegado sindical ou, na falta destes, ao sindicato competente, que se pronunciarão através de parecer (cl. 46.<sup>a</sup>, n.º 4). Com o mesmo conceito de prejuízo sério, cl. 46.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a AIBA e a FETICEQ (Federação dos Trabalhadores das indústrias, cerâmica, vidreira, extrativa, energia e química) (BTE n.º 32, de 29 de agosto de 2009; cl. 15.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a ANCIPA (Associação nacional de comerciantes e industriais de produtos alimentares) e o SETAA (BTE n.º 19, de 22 de maio de 2009), cl. 15.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre ANIA (Associação nacional dos industriais de arroz) e outros e a FETESE (BTE n.º 36, de 29 de setembro de 2004); cl. 26.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a APIM (Associação portuguesa de indústria de moagem e massas e outras) e a FETICEQ (BTE n.º 25, de 28 de julho de 2005) e a cl. 30.<sup>a</sup>, n.º 4 do CCT entre a Associação dos Comerciantes de carnes do concelho de Lisboa e outras associações de empregadores e o Sindicato dos trabalhadores de indústria e comércio de carnes do Sul (BTE n.º 18, de 15 de maio de 2011).

<sup>462</sup> Cf. cl. 55.<sup>a</sup>, n.º 5 do CCT entre a AIPAN (Associação dos industriais de panificação, pastelaria e similares do norte) e a FEPCES (Federação portuguesa dos sindicatos do comércio, escritórios e serviços e outros) (BTE, n.º 19, de 22 de maio de 2010). Com a mesma redação, cl. 16.<sup>a</sup>, n.º 5 do CCT entre AICC (Associação industrial e comercial do café) e a FESAHT (BTE n.º 13, de 8 de abril de 2011).

<sup>463</sup> Cl. 9.<sup>a</sup>, n.º 2 do CCT entre a APS e o STAS, cit., e cl. 45.<sup>a</sup>, n.º 4 do CCT entre a ARESP (Associação da restauração e similares de Portugal) e a FETESE (BTE n.º 21, de 8 de junho de 2008), que consagram um limite de cinquenta quilómetros. O mesmo preceito desta última convenção, no seu n.º 1, estipula que transferências dentro do mesmo município ou dentro da mesma área metropolitana, quando esta esteja constituída, serão lícitas, ao passo que a cl. 17.<sup>a</sup>, n.º 1 do CCT entre a ANACS e o STAS, cit., permite transferências dentro da mesma localidade ou para a localidade de residência do trabalhador. Em sentido similar, cl. 80.<sup>a</sup> do CCT entre a APHORT e a FETESE, cit., estipula que o empregador possa transferir livremente o trabalhador, desde que num raio de 15 kms., ao passo que a cl. 55.<sup>a</sup>, n.º 1 do CCT entre a AIPAN e a FEPCES, cit., consagra uma distância de vinte quilómetros. Consagrando um limite (quase irrisório) de dois quilómetros, cl. 19.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a associação dos industriais transformadores de vidro plano de Portugal e a FEVICOM (Federação portuguesa dos sindicatos da construção, cerâmica e vidro e outras) (BTE n.º 41, de 8 de novembro de 2008). Noutros IRCT presume-se a inexistência de prejuízo sério se a transferência não for superior a 30 kms. [cl. 16.<sup>a</sup>, n.º 2 do CCT entre APAVT (Associação portuguesa das agências de viagens e de turismo) e o SIMAMEVIP (Sindicato dos trabalhadores da marinha mercante, agências de viagens, transitários e pesca) (BTE n.º 3, de 22 de janeiro de 2007)]. A cl. 29.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a APHP (Associação portuguesa de hospitalização privada) e a FETESE prevê que inexistirá prejuízo sério sempre que o local de trabalho e o novo local de trabalho se situem dentro do mesmo concelho, ou em concelho limítrofe, ou quando entre ambos não seja ultrapassada a distância de quarenta quilómetros ou ainda quando o tempo da deslocação for inferior a uma hora (BTE n.º 15, de 22 de abril de 2010). Prevendo a possibilidade de transferência do trabalhador dentro do mesmo município, ou para outro município, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 30 kms. ou cuja deslocação não obrigue a mais de quarenta e cinco minutos em transporte públicos, considerados desde o seu anterior local de trabalho, *vd.* a cl. 30.<sup>a</sup>, n.º 1, al. a) e b) do ACT entre

sensível, ou de qualquer modo mais prejudicial, do tempo de trajeto para o novo local<sup>464</sup>. Outras ainda, sem aludirem expressamente a um «prejuízo sério», preveem que o empregador só poderá transferir o trabalhador se a transferência não lhe causar danos morais ou materiais<sup>465</sup>. Por vezes, prevê-se que na avaliação do prejuízo sério deverão ter-se em conta, designadamente, o carácter temporário ou definitivo da transferência, a distância entre a residência e o novo local de trabalho, o risco e a diferença de tempo gasto nas deslocações de e para o novo local de trabalho e as implicações na vida quotidiana do trabalhador e do seu agregado familiar<sup>466</sup>. No ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sindicato dos Jornalistas, considera-se prejuízo sério sempre que, associada à transferência do local de trabalho, se verifique necessariamente a alteração da residência do agregado familiar do trabalhador ou se constate a existência de: a) trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho igual ou superior a 60 por 100; b) incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência; e c) situações de frequência com aproveitamento em estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efetuar a transferência<sup>467</sup>. No Acordo de Empresas entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Financeira (SINTAF), o prejuízo sério é identificado com as seguintes situações: a) trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade parcial para o trabalho; b) ascendentes que coabitem ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência; e c) frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efetuar a transferência<sup>468</sup>. Por vezes ainda, a apreciação deste prejuízo é

---

várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sindicato nacional dos quadros e técnicos bancários e outros, cit.

<sup>464</sup> Cl. 40.<sup>a</sup>, n.º 2 do CCT entre ACAP (Associação automóvel de Portugal) e o SINDEL (Sindicato nacional da indústria e energia e outros) (BTE n.º 37, de 8 de outubro de 2010).

<sup>465</sup> Cl. 19.<sup>a</sup>, n.º 1 do CCT entre a associação dos industriais transformadores de vidro plano de Portugal e a FEVICCOM, cit.

<sup>466</sup> Cl. 30.<sup>a</sup> do CCT entre a APHP e a FETESE, cit.

<sup>467</sup> Cl. 30.<sup>a</sup>, n.º 3 (BTE n.º 19, de 22 de maio de 2005).

<sup>468</sup> Cl. 28.<sup>a</sup>, n.º 4 (BTE n.º 47 de 22 de dezembro de 2009).

mesmo entregue pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aos órgãos representativos dos trabalhadores<sup>469</sup>.

Por fim, note-se que a intensidade do prejuízo será diferente consoante se trate de uma transferência definitiva ou temporária, impondo-se uma maior intensidade desse prejuízo nesta, dado o caráter provisório (e, nessa medida, mais ligeiro) do incómodo causado, do que naquela<sup>470</sup>, muito embora se trate de um conceito que em sede de mobilidade temporária apenas se revelará útil para efeitos de se aferir da validade da medida implementada, uma vez que não concede ao trabalhador o direito à resolução do seu contrato. Ainda assim, tudo parece levar a crer que, muitas vezes, o caráter temporário da mudança poderá conduzir ao afastamento da consideração do prejuízo como sério, pelo que a sua averiguação se revelará importante sobretudo na transferência definitiva, muito embora se reconheça que se trate «de uma ponderação a fazer caso a caso»<sup>471</sup>. Somos, no entanto, da opinião de que a possibilidade de uma medida deste tipo produzir também um prejuízo sério na esfera do trabalhador não será, de todo, de rejeitar. Simplesmente, esse caráter provisório «há-de ser um fator relevante ao decidir da existência e da dimensão»<sup>472</sup> desse mesmo prejuízo.

### **3.2.2. O «cambio de residencia» e a «residencia fuera del domicilio habitual» no sistema espanhol**

Em Espanha, o ordenamento jurídico faz depender a aplicação do regime legal da mobilidade geográfica da circunstância de a ordem de transferência dada pelo

---

<sup>469</sup> Cl. 46.º, n.º 4 do CCT entre a AIBA e a FESAHT, cit., que curiosamente entrega o poder de apreciação da existência de prejuízo sério à comissão sindical, o delegado sindical ou, na falta destes, ao sindicato competente, que se pronunciarão através de parecer. Por seu turno, a cl. 30.ª, n.º 9 do ACT entre a CIMIANTO — Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outras e a FETESE (BTE n.º 45, de 8 de dezembro de 2006), prevê a intervenção (e uma deliberação) da comissão paritária para esse efeito.

<sup>470</sup> SARMENTO DE OLIVEIRA, A., *op. cit.*, p. 16.

<sup>471</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade dos trabalhadores no Código do Trabalho...», cit., p. 72.

<sup>472</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 648.

empregador determinar a mudança de residência do trabalhador<sup>473</sup>. Como vimos, o legislador espanhol configurou a modificação do local de trabalho como uma alteração substancial da posição do trabalhador, pelo que as razões económicas, técnicas, organizativas ou produtivas acima analisadas apenas necessitarão de motivar essa medida se a mesma implicar também a modificação da residência deste. Caso contrário, o regime do art. 40 ET não se reputará aplicável, considerando-se tal decisão empresarial incluída no poder directivo do empregador (art. 20.1 ET). No plano da transferência temporária, exige-se que a medida determine que o trabalhador passe a residir provisoriamente em povoação distinta da do seu domicílio habitual (art. 40.4 ET), sem que isso implique uma alteração definitiva da sua residência.

O *Estatuto de los Trabajadores* parte, assim, do princípio de que a localização do trabalho acompanha a residência do trabalhador<sup>474</sup>. No entanto, o confronto de ambos os conceitos por si utilizados nesta sede, não coincidentes entre si («cambio de residencia» e «residir en población distinta de la del domicilio habitual» do trabalhador) revela uma certa falta de homogeneidade da norma<sup>475</sup>, o que justifica que nos debrucemos sobre a respetiva delimitação, na medida em que se afiguram de extrema relevância para o nosso estudo.

O Código Civil espanhol identifica domicílio e residência habitual, prevendo no seu art. 40 que, para o exercício dos direitos e cumprimento das obrigações civis, o domicílio das pessoas naturais é o lugar da sua residência habitual e, em seu caso, o que venha a ser determinado pela lei processual civil. Por seu turno, a *Ley de Enjuiciamiento Civil*<sup>476</sup> alude, indistintamente, aos conceitos de domicílio e residência (arts. 155, 156 e 813). Tenha-se no entanto em conta que o próprio Código Civil não fixa um período temporal concreto a partir do qual seja possível aferir da referida «habitualidade» de residência num lugar determinado, o que poderá dificultar a tarefa do intérprete na hora de delimitar esse conceito. O Tribunal Supremo espanhol já assinalou que o local onde se reside com habitualidade «equivale ao domicílio real, já que materializa a vontade de

---

<sup>473</sup> Em termos semelhantes, no sistema brasileiro só se considera transferência aquela que acarretar «mudança do seu domicílio» (do trabalhador), nos termos do art. 469 CLT (CARRIÓN, V. e CARRIÓN, E., *Comentarios à LCT*, 39.ª ed., Saraiva, São Paulo, 2014, pp. 325 e ss.).

<sup>474</sup> ALONSO OLEA, M. e CASAS BAAMONDE, M.ª E., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 355.

<sup>475</sup> Assim, GARCÍA MURCIA, J., *Traslados y desplazamientos en la empresa*, cit., p. 61.

<sup>476</sup> Ley 1/2000, de 7 de janeiro.



permanência em determinado lugar»<sup>477</sup>. Segundo o Tribunal Constitucional, o domicílio é o lugar onde se habita, muito embora tal habitação, de modo a determinar o preenchimento daquele conceito, deva ser qualificada pela presença de determinadas notas, como é o caso da habitualidade, adotada pelo próprio conceito de domicílio do Código Civil. Releva-se o lugar onde se estabelece a sede jurídica da pessoa coletiva, ou aquele onde se desenvolve a vida privada da pessoa física, como elementos essenciais desta figura, cuja inviolabilidade se encontra constitucionalmente protegida pelo art. 18 CE<sup>478</sup>.

De acordo com a sua configuração civil, a noção de «residência» supõe uma permanência mais ou menos estável num determinado lugar, distinguindo-se das situações em que essa permanência assume um carácter meramente accidental. Daí que, no que respeita à transferência temporária, nem todo o câmbio locativo que imponha ao trabalhador a necessidade de pernoitar fora do seu domicílio constituirá um «desplazamiento» para efeitos do correspondente regime legal, ficando de fora do seu âmbito as viagens ou saídas que suponham uma permanência transitória, na medida em que configurarão uma modificação não substancial do local de trabalho.

Segundo a doutrina juslaboralista espanhola, tudo aponta para que os conceitos de residência e domicílio habitual coincidam entre si<sup>479</sup>. Convém no entanto precisar que o conceito de residência, para efeitos do regime legal consagrado no art. 40 ET, se refere ao domicílio habitual do trabalhador e não à sua residência administrativa, sendo que estes poderão ser distintos<sup>480</sup>. Ainda assim, há autores que, expressa ou tacitamente, identificam a alteração de residência com uma alteração da localidade geográfica<sup>481</sup>, o

---

<sup>477</sup> Sentença de 13 de julho de 1996 (Ar. 5583).

<sup>478</sup> STC 28/1999 de 8 de março de 1999 (RTC 28).

<sup>479</sup> ALÍA RAMOS, M. e MONTANÉ MERINERO, M.<sup>a</sup> J., *op. cit.*, p. 223; GARCÍA MURCIA, J., *Traslados y desplazamientos en la empresa*, cit., p. 61; e RIVERO LAMAS, J., «La nueva movilidad geográfica y la protección contra los traslados injustificados», cit., pp. 232 e 239. Sobre os conceitos de «domicílio» e «residência» para efeitos de aplicabilidade do regime do art. 40 ET, cfr. SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica...*, cit., pp. 180 e ss.

<sup>480</sup> Assim, CRUZ VILLALÓN, J., «La movilidad...», cit., p. 95; MORENO CÁLIZ, S., «El lugar de trabajo, la movilidad geográfica», in AAVV., *Derecho del Trabajo* (Dir. J. I. Ninet), 3.<sup>a</sup> ed., Aranzadi, Pamplona, 2007, p. 443; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Traslados», in AAVV., *Enciclopedia Laboral Básica*, Civitas, Navarra, 2009, p. 1377; e SALA FRANCO, T., «La movilidad geográfica», cit., p. 101.

<sup>481</sup> CRUZ VILLALÓN, J., *op. ult. cit.*, p. 87; e RIVERO LAMAS, J., «La nueva movilidad geográfica...», cit., pp. 232 e 239.



que tem sido alvo de alguma crítica<sup>482</sup>. Na verdade, o próprio art. 40 ET revela pontos que nos levam a encarar o domicílio como a localidade de residência do trabalhador. Com efeito, o parágrafo terceiro do preceito reconhece o direito de este ser transferido para a «mesma localidade» que o seu cônjuge, quando este haja sido previamente transferido pela mesma empresa. Por seu turno, no parágrafo terceiro *bis* do preceito assinala-se como sujeito beneficiário destas medidas a trabalhadora vítima de violência de género que seja obrigada a abandonar o posto de trabalho «na mesma localidade onde vinha prestando a sua atividade»<sup>483</sup>. Ainda assim, concordamos com os autores segundo os quais, na hora de concluir se existe ou não necessidade de modificar a residência do trabalhador, a alteração da localidade é um elemento importante, «embora não determinante»<sup>484</sup>. Até porque esse critério pode revelar-se demasiado «grosseiro», uma vez que será possível (embora pouco provável) equacionar situações em que uma ordem de mobilidade geográfica dentro da mesma localidade acabe por exigir do trabalhador uma mudança de residência, ou em que, mesmo verificando-se uma alteração de localidade, aquela mudança se revele desnecessária<sup>485</sup>. Em todo o caso, parece razoável reconhecer a existência de uma resistência generalizada ao nível da jurisprudência em qualificar como transferência, para efeitos de aplicação do art. 40 ET, os casos em que a ordem do empregador implica uma alteração locativa que se circunscreve dentro da mesma localidade, mesmo quando o tribunal venha a constatar que tal modificação implicou inegáveis consequências para o trabalhador<sup>486</sup>. Ao nível da negociação coletiva, registam-se ainda alguns convénios que identificam a residência habitual deste com o domicílio que venha indicado no contrato de trabalho, no momento

---

<sup>482</sup> Segundo SALA FRANCO, T., ao depreciar-se o significado administrativo de residência e aceitar-se o conceito civil de domicílio, a localidade ou área municipal não poderá atuar como elemento geográfico delimitador da transferência, sendo necessário acudir a uma análise individualizada de cada caso («La movilidad geográfica», cit., p. 101).

<sup>483</sup> SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., «El cambio de residencia...», cit., p. 113.

<sup>484</sup> Assim, GARCÍA MURCIA, J., *Traslados y desplazamientos en la empresa*, cit., p. 61.

<sup>485</sup> SALA FRANCO, T., «Movilidad...», cit., p. 85. Sobre a inadequação deste critério, na jurisprudência, cf. STS de 18 de setembro de 1990 (Ar. 7023), onde, muito embora a ordem do empregador implicasse uma alteração de localidade do trabalhador (de Agastia para Leganés), o Tribunal acabou por considerar que nesse caso a mudança de residência dos trabalhadores afetados não seria necessária. *Vd.*, ainda, as SSTSJ Ilhas Canárias (Las Palmas) de 22 de janeiro de 1991 (AS 672), Catalunha de 15 de fevereiro de 1994 (AS 561) ou Madrid de 13 de dezembro de 1994 (AS 5033).

<sup>486</sup> Assim, AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, p. 200.

da sua admissão<sup>487</sup>, definição essa que se nos afigura demasiado simplista e, nessa medida, pouco fiável.

No entanto, desembocamos aqui num outro problema: muito embora exija essa alteração de residência ou a permanência em lugar distinto do do domicílio do trabalhador, o legislador espanhol não forneceu ao intérprete nenhum elemento que lhe permita identificar tão relevantes premissas<sup>488</sup>.

No que respeita à «mudança de residência»<sup>489</sup>, coloca-se a importante questão de saber em que situações essa modificação será, de facto, exigível para o trabalhador<sup>490</sup>. Trata-se de uma expressão demasiado ambígua, integrada por um elemento de natureza essencialmente extracontratual, e que se afigura excessivamente curta para valorar ponderadamente os interesses do trabalhador que são postos em jogo numa situação de mobilidade geográfica<sup>491</sup>.

O silêncio do legislador quanto a esta matéria remete-nos inevitavelmente para uma análise casuística<sup>492</sup> das diversas situações possíveis, na qual a jurisprudência e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho assumem um papel determinante e procuram estabelecer critérios orientadores<sup>493</sup>. Curiosamente, é ainda pouco frequente que a negociação coletiva contenha previsões a respeito desta temática, ou pelo menos

---

<sup>487</sup> Art. 89 do V convénio colectivo da «construcción» (Res. DGE de 28 de fevereiro de 2012; BOE de 15 de março do mesmo ano) e art. 47 do convénio colectivo de «construcción» da província de Bizkaia (Res. DTB de 10 de janeiro de 2013; BOB de 28 de janeiro do mesmo ano).

<sup>488</sup> SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., «El cambio de residencia...», cit., p. 110.

<sup>489</sup> Adverte-se na doutrina que o art. 40 ET alude à modificação do domicílio do trabalhador e não do domicílio conjugar ou mesmo do lar familiar, sendo certo que nada parece impedir que a residência habitual de um dos cônjuges não coincida com o do outro, p. ex., por motivos profissionais ou laborais (SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica...*, cit., pp. 224-225).

<sup>490</sup> Até porque, como salienta RENTERO JOVER, J., este é um tema de casuística muito variável, que apenas permite criar soluções para cada caso concreto (*La modificación sustancial del lugar o de las condiciones de trabajo en la reforma laboral...*, cit., p. 27).

<sup>491</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *Poder de dirección y contrato de trabajo*, cit., p. 206.

<sup>492</sup> Numa decisão que se revela bem demonstradora da pertinência da análise das circunstâncias de cada caso concreto, o Tribunal apreciou uma situação em que uma trabalhadora, que optara por viver longe do seu local de trabalho, acabou por vir desempenhar as suas funções, a título temporário, em local mais próximo da sua residência, acabando posteriormente por ser transferida de novo para o local de trabalho inicial. A trabalhadora veio alegar que esta última transerência violava o art. 40 ET, por implicar mudança de residência, o que não convenceu o Tribunal, que decidiu a favor da validade da medida, tendo em conta que a trabalhadora sempre escolhera residir longe desse local de trabalho [STSJ Principado de Astúrias de 2 de dezembro de 2010 (La Ley 253822)].

<sup>493</sup> HERRÁIZ MARTÍN, M.<sup>a</sup> S., *op. últ. cit.*, p. 62; MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, p. 748.

que se desvie do texto legal<sup>494</sup>. Ainda assim, e como veremos, registam-se alguns convénios que regulam especificamente este conceito<sup>495</sup>, sendo que, para alguns, tal modificação de residência não existe quando a alteração se verifica entre áreas próximas, recorrendo, p. ex., ao critério de os centros se encontrarem dentro da mesma localidade ou município. Noutros casos, prescinde-se de qualquer elemento ideal-locativo e estabelecem-se barómetros de distância<sup>496</sup>, indicativos do limite a partir do qual não será exigível que o trabalhador mantenha a sua residência<sup>497</sup>. No entanto, muitas vezes os regimes instituídos por estes convénios revelam dificuldades de interpretação, que acabam por ser resolvidas pelos tribunais<sup>498</sup>. Note-se ainda que o sistema apenas permite aos convénios a regulação dos termos em que essa modificação

---

<sup>494</sup> ALÍA RAMOS, M. e MONTANÉ MERINERO, M.<sup>a</sup> J., *op. cit.*, p. 323.

<sup>495</sup> *Vd.*, por exemplo, o art. 13 do IV convénio coletivo de «empresas de televisiones locales y regionales en Castilla y León» (Res. DGT de 24 de fevereiro de 2011; BOCL de 11 de abril do mesmo ano), nos termos do qual, se a transferência ocorrer dentro do mesmo município, ou dentro da mesma cidade, não se aplicará o regime do art. 40 do ET.

<sup>496</sup> A título de exemplo, cfr. o art. 27.II do convénio coletivo de «derivados del cemento» de Málaga (Res. DTM de 3 de janeiro de 2014; BOPMA 3 de janeiro do mesmo ano), segundo o qual as transferências que se verifiquem dentro do mesmo término municipal e as que sejam realizadas dentro de 15 kms., contados do centro de trabalho originário ou da residência habitual do trabalhador, não implicam mudança de residência deste.

<sup>497</sup> A par dos convénios coletivos, registam-se algumas soluções adotadas pelo legislador espanhol nas quais se verifica um certo tipo de mobilidade do trabalhador, e onde se estabelecem parâmetros de distância, os quais poderão ser utilizados para efeitos de fixação de um critério de mudança de residência. O RDL 5/2002, de 24 de maio, *de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad*, fixa critérios objetivos para determinar quando uma colocação oferecida a um demandante há de entender-se como adequada ou quando pode ser recusada («quando se ofereça na localidade de residência habitual do trabalhador ou noutra localidade situada num raio inferior a 30 kms. desde a localidade de residência habitual, salvo se ele demonstrar que o tempo mínimo para a deslocação, de ida e volta, supera em 2 horas de duração diária ou que o custo da deslocação supõe um gasto superior a 20 por 100 do salário mensal ou quando o trabalhador tenha possibilidade de alojamento apropriado no novo lugar de emprego»), como nota MIRALLES MIRAVET, C. (*op. cit.*, pp. 398-399). No art. 230.g) LGSS, na redação que lhe foi dada pela posterior Ley 45/2002, de 12 de dezembro, *de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad*, diploma que sucedeu ao mencionado RDL 5/2002 na modificação do sistema de proteção no desemprego, considera-se oferta de emprego adequada a que supõe uma prestação de serviços na mesma localidade de residência do desempregado ou «noutra localidade situada num raio inferior a 30 kms. desde a localidade da residência habitual, salvo se o trabalhador demonstre que o tempo mínimo para a deslocação, de ida e volta, supera 25 por 100 da duração da jornada diária de trabalho». O TSJ de Madrid, na sua sentença de 6 de março de 2006 (AS 1313), citou este preceito a título «meramente orientativo», embora não seja de esperar que este entendimento venha a ser acolhido pela doutrina judicial (PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Traslados», *cit.*, p. 1377; e SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., «El cambio de residencia...», *cit.*, pp. 117-118). Sublinhe-se ainda o art. 64.9 da Ley 22/2003, de 9 de julho, *Concursal*, que estabelece como critério de determinação da suspensão do direito de rescisão do contrato, na pendência de um processo de insolvência, que o novo centro de trabalho se encontre na mesma província que o de origem a menos de 60 kms. deste, salvo se se demonstrar que o tempo mínimo de deslocação, de ida e volta, supera em 25 por 100 a duração da jornada diária de trabalho.

<sup>498</sup> SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., «El cambio de residencia...», *cit.*, p. 111.

de residência deverá ser determinada, e não a de interferir com o critério delimitativo escolhido pelo legislador no próprio art. 40 ET (o da exigência da mudança de residência), que constitui um limite inultrapassável para a negociação coletiva<sup>499</sup>.

Desde há muito tempo que a jurisprudência espanhola<sup>500</sup> vem sustentando que a necessidade de alteração de residência se verifica essencialmente em duas situações distintas, a saber: a) aquela em que é materialmente impossível a transferência diária para o novo centro de trabalho desde a residência do trabalhador<sup>501</sup>; e b) aquela em que tal transferência resulta notavelmente gravosa para o trabalhador. Os tribunais e o direito coletivo espanhol têm contribuído para a compreensão deste segundo ponto, procurando apurar quando é que a transferência poderá ser «notavelmente gravosa» para o trabalhador. Vejamos os indícios interpretativos mais significativos que têm sido avançados nesta sede:

a) A existência de meios e de uma rede de transportes adequada<sup>502</sup>. Tem-se destacado a qualidade dos serviços de transporte<sup>503</sup>, que facilita as deslocações, tornando-as mais rápidas e, por vezes, mais baratas<sup>504</sup>. Releva-se a existência de autocarros na nova localização laboral<sup>505</sup>, de um serviço de transportes públicos entre as localidades de ambos os centros de trabalho<sup>506</sup>, de uma paragem de autocarro perto do novo centro<sup>507</sup> e de uma boa estrada de comunicação<sup>508</sup>. A inexistência de meios de

---

<sup>499</sup> Assim, STSJ Comunidade Valenciana de 24 de outubro de 2012 (La Ley 215106).

<sup>500</sup> *Vd.*, a título de exemplo, as SSTSJ Catalunha de 26 de maio 2005 (AS 1760), Extremadura de 21 de janeiro de 2003 (AS 1743), Ilhas Canárias (Las Palmas) de 18 de novembro 1993 (AS 4781), Madrid de 19 de maio de 1993 (AS 2608), Comunidade Valenciana de 3 de novembro 1992 (AS 5854) e País Basco de 23 de março de 1992 (AS 1304).

<sup>501</sup> Segundo SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., o avanço ocorrido nas estradas e nas comunicações torna bastante difícil pensar num caso que encaixe nesta primeira situação («El cambio de residencia...», cit., p. 114).

<sup>502</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *A mobilidade funcional e xeográfica en Galicia*, Consello Galego de Relacións Laborais, Santiago de Compostela, 2001, p. 80.

<sup>503</sup> STSJ Madrid de 6 de março de 2006 (AS 1313).

<sup>504</sup> STSJ Castilla e León (Burgos) de 27 de fevereiro de 2008 (AS 1375).

<sup>505</sup> STS de 26 de abril de 2006 (Ar. 3105).

<sup>506</sup> STSJ Madrid de 6 de março de 2006 (AS 1313).

<sup>507</sup> STSJ Castilla e León (Burgos) de 27 de fevereiro de 2008, cit.

<sup>508</sup> STSJ Comunidade Valenciana de 22 de maio de 2008 (AS 1595). No entanto, a jurisprudência tem admitido que estes elementos, por si só, não deverão ser tidos como determinantes para aferir a exigência de mudança de residência [*vd.* STSJ Extremadura de 21 de janeiro de 2003 (AS 1743)].

transporte públicos alternativos, bem como o facto de o empregador não os proporcionar, tem sido por vezes determinante para convencer os tribunais de que uma transferência implica uma mudança de residência do trabalhador<sup>509</sup>. Nesta sede, é ao empregador que cabe demonstrar não só a existência desse serviço público, ou de outro serviço de transporte, mas também das condições de regularidade ou frequência em que este se desenvolve<sup>510</sup>. No direito coletivo, saliente-se o V convénio coletivo de «empresas de trabajo temporal», nos termos do qual não existirá mobilidade geográfica quando a modificação se produza num raio de trinta quilómetros, sempre e quando existam meios de transporte público com intervalos não superiores a meia hora<sup>511</sup>. À semelhança da jurisprudência da lusa, os tribunais do país vizinho não se mostram indiferentes à existência de circunstâncias destes fatores, que poderão atenuar o mal sofrido pelo trabalhador com a implementação da medida de transferência, ainda que se nos afigure razoável que este elemento seja conjugado com outros, v. g., a distância e o tempo percorridos pelo sujeito mobilizado para o novo local. Quanto à circunstância de o trabalhador dispor de viatura própria, este critério não tem sido atendido pela jurisprudência, até porque, como se sabe, «nem todos têm carro, nem sabem conduzi-lo, nem podem ser obrigados a utilizá-lo»<sup>512</sup>.

b) A distância entre os dois centros de trabalho, ou entre o local de residência e a nova localização laboral<sup>513</sup>, também é tida em consideração, embora este elemento deva ser ponderado juntamente com outros critérios<sup>514</sup>. Essa conjugação, no entanto,

---

<sup>509</sup> Cfr. STSJ Catalunha de 26 de janeiro de 2011 (La Ley 13724).

<sup>510</sup> Como se salientou na STSJ Comunidade Valenciana de 3 de novembro de 1992, cit., não é suficiente alegar que ambas as localidades se encontram bem comunicadas por estrada ou ferrocarris, incumbindo ao empregador o dever de alegar e provar a existência desses meios de transporte, detalhando qual o meio de transporte a utilizar, informando o trabalhador sobre os seus horários, destino final e sobre a distância razoável da viagem até ao novo posto de trabalho.

<sup>511</sup> Arts. 15 e 24 da Res. DGT de 23 de janeiro de 2008 (BOE de 8 de fevereiro do mesmo ano).

<sup>512</sup> STSJ Comunidade Valenciana de 3 de novembro de 1992, cit.

<sup>513</sup> O Tribunal Supremo já entendeu, a este respeito, que não se deveria ter em conta a distância entre o antigo e novo centro de trabalho, mas entre o local de residência e a nova localização laboral como sendo a que deveria ser objetivamente considerada [STS de 26 de abril de 2006, cit.] decisão aplaudida por HERRÁIZ MARTÍN, M.<sup>a</sup> S. (*op. ult. cit.*, p. 67). A título de exemplo, a modificação de residência não será exigível quando, p. ex., entre o novo centro de trabalho e o antigo distem cerca de 15 kms. [*vd.* STSJ Extremadura de 7 de dezembro de 2011 (La Ley 242542)].

<sup>514</sup> STSJ Galiza de 24 de março de 2010 (La Ley 68416). Pese embora nem sempre se efetue essa ponderação com outros elementos. Assim, na STSJ Madrid de 29 de fevereiro de 2008 (AS 1380) entendeu-se que a transferência de Alcalá de Henares para Azuqueca de Henares, mediando entre ambas uma distância entre 14 a 18,5 kms., nunca poderia implicar uma alteração de residência. Numa outra



tem dificultado a tarefa da jurisprudência de estabelecer uma distância concreta a partir da qual, com caráter geral, se possa considerar que será necessária uma alteração de residência<sup>515</sup>. Considera-se, por exemplo, que a deslocação para um novo centro de trabalho distante em cerca de 13,4 kms., quando exista autocarro nas proximidades, não exige alteração de residência<sup>516</sup>. O mesmo se concluiu havendo uma distância de 31 kms., que, embora sendo «apreciável», não foi tida como determinante quando relacionada com os serviços públicos de autocarros que unem as localidades envolvidas e uma excelente rede de comunicações<sup>517</sup>. Ou no caso em que o novo centro de trabalho dista em 18 kms., mas em que foi oferecido ao trabalhador um meio de transporte e um serviço de *catering*<sup>518</sup>. Ou ainda o caso em que a distância entre os centros de trabalho é de 30 kms., mas se verificou que a boa comunicação da estrada possibilita um percurso num «período de tempo curto e não excessivo» e que o trabalhador é compensado economicamente<sup>519</sup>. Mesmo tratando-se de uma transferência que implique uma distância de cerca de 45 kms., provando-se a existência de transportes públicos nas redondezas, não estaremos perante uma medida que implique uma mudança de residência daquele<sup>520</sup>. Por outro lado, recentemente entendeu-se que a transferência para um novo centro de trabalho que dista cerca de 18 kms. relativamente ao anterior não implica mudança de residência, quando o empregador mantenha o salário, a categoria, a atividade e o uso de uma casa ao trabalhador<sup>521</sup>. Já um novo centro de trabalho que o obrigue a percorrer mais 75 ou 85 kms. parece obrigar a uma modificação de residência

---

situação, estava em causa uma distância de aproximadamente 60 kms., que implicava uma viagem de 45 minutos, mas que o tribunal entendeu que não ser excessiva, acabando por entender que não implicava uma modificação da residência do trabalhador [STSJ Catalunha de 26 de janeiro de 2009 (AS 10/2010)]. No mesmo sentido, perante uma factualidade muito semelhante, o mesmo Tribunal, em sentença de 19 de janeiro de 2010 (La Ley 35337).

<sup>515</sup> STSJ Madrid de 6 de março de 2006 (AS 1313).

<sup>516</sup> STSJ Galiza de 30 de abril de 2010 (La Ley 220857) e STS de 26 de abril de 2006, cit.

<sup>517</sup> STSJ Madrid de 6 de março de 2006, cit. No mesmo sentido, a STSJ Madrid de 4 de maio de 2012 (AS 1907) entendeu que, quando a distância entre os centros é de 45 kms., e existe nas proximidades uma rede de transportes públicos de autocarros e comboios, não existe necessidade de o trabalhador modificar a sua residência.

<sup>518</sup> STSJ Comunidade Valenciana de 15 de janeiro de 2008 (AS 1084).

<sup>519</sup> STSJ Comunidade Valenciana de 22 de maio de 2008 (AS 1595). *Vd.* também a STSJ Catalunha de 29 de abril de 2010 (La Ley 109005).

<sup>520</sup> STSJ Madrid de 4 de maio de 2012 (La Ley 67108).

<sup>521</sup> STSJ Galiza de 5 de dezembro de 2012 (La Ley 214142).



deste<sup>522</sup>. O mesmo se diga quando se trate de um aumento da distância na ordem dos 60 kms., apesar da comodidade da estrada e de uma elevada frequência de transportes públicos<sup>523</sup>. Em sede de direito coletivo, vislumbram-se alguns convénios onde se tem atendido apenas à distância neles fixada<sup>524</sup>, disposições que a doutrina apelida de «cláusulas extensivas», por recorrerem a um parâmetro estritamente objetivo (o da distância) no tratamento desta matéria<sup>525</sup>. A este respeito, o Tribunal Supremo espanhol tem precisado que não se deverá ter em consideração a distância entre os dois centros de trabalho envolvidos mas antes o incremento da distância entre o lugar da residência e a nova localização laboral<sup>526</sup>, entendimento que nos parece acertado<sup>527</sup> e que vai ao

---

<sup>522</sup> STSJ Ilhas Canárias (Las Palmas) de 27 de julho de 2010 (La Ley 222980). Curiosamente, a primeira instância entendeu que esta transferência não se inseria no art. 40 ET, mas o tribunal superior acabou por sufragar o inverso, revogando a sentença inicial.

<sup>523</sup> STSJ País Basco de 27 de novembro de 2012 (La Ley 253217).

<sup>524</sup> No art. 25.b) do convénio coletivo para «empresas y trabajadores/as de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario)» (Res. DGE de 12 fevereiro de 2014; DOGC de 18 de fevereiro do mesmo ano) e art. 25 do IV convénio coletivo de «pompas fúnebres» da Galiza (Res. DXRL de 29 de fevereiro de 2012; DOG de 27 de março do mesmo ano), exige-se que a distância entre o domicílio do trabalhador e o novo local de trabalho seja superior em 25 kms. à que separa a sua residência do seu local de trabalho inicial. No art. 24 do IV convénio coletivo estatal de «prensa diaria», cit., estipula-se que, quando a mobilidade se realize dentro do mesmo município ou dentro de 30 kms., contados a partir do centro de trabalho inicial, não exigirá uma modificação da residência do trabalhador. Já outros convénios fixam essa distância em 35 kms. [art. 23 do convénio coletivo de «comercio vario» da província da Corunha (Res. DGE de 4 de fevereiro de 2014; BOPC de 18 de fevereiro do mesmo ano), art. 22.I do convénio coletivo de «estaciones de servicio» da Comunidade Valenciana (Res. DGE de 17 de abril de 2013; DOCV de 17 de maio do mesmo ano) e art. 10 do convénio coletivo estatal de «radiodifusión comercial sonora» (Res. DGE de 13 de fevereiro de 2012; BOE de 7 de março do mesmo ano)], em 40 kms. [art. 8.B do convénio coletivo de «comercio de alimentación» da província da Corunha (Res. DPC de 22 de junho de 2013; BOPC 26 de junho do mesmo ano)], em 50 kms. [art. 31 do convénio coletivo de «centros de la tercera edad» (Res. DGE de 21 de outubro de 2011; BOE de 8 de novembro do mesmo ano)], ou mesmo em 100 kms. [art. 29 do convénio coletivo de «preparadores de especias, condimentos y herboristería» da província de Alicante (Res. DTEITE de 12 de abril de 2013; BOPALI de 18 abril do mesmo ano)].

<sup>525</sup> AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, pp. 164 e ss. A autora alerta no entanto para o perigo de estas disposições por vezes não prestarem atenção ao domicílio do trabalhador, acabando por objetivar uma matéria genuinamente tida como subjetiva, o que poderá obstaculizar a análise casuística pretendida. Alguma doutrina levanta mesmo algumas suspeitas sobre a legalidade de tais convenções, por contenderem com o caráter imperativo e de ordem pública do art. 40 ET (GARCÍA MURCIA, J., *Traslados y desplazamientos...*, cit., p. 34).

<sup>526</sup> STS de 26 de abril de 2006, cit.

<sup>527</sup> Muito embora se reconheça a conveniência de o eventual aumento de trajeto percorrido pelo trabalhador para o novo posto de trabalho, relativamente ao anterior, poder vir a ser considerado, enquanto elemento adicional de ponderação. Caso contrário, poderia dar-se o caso de o trabalhador estar a suportar voluntariamente um trajeto maior de deslocação desde a data da sua admissão, e após a medida de transferência tal trajeto vir a encurtar-se (TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., p. 38).

encontro do método seguido pela doutrina e jurisprudência portuguesas na identificação do conceito de prejuízo sério, já escalpelizado.

c) O posicionamento do novo local de trabalho dentro da mesma localidade do anterior posto. Em tais casos, como vimos, a alteração de residência será em princípio desnecessária. Já se entendeu, p. ex., que se a transferência ocorrer dentro do mesmo município, ou dentro da mesma cidade, não se aplicará o regime do art. 40 ET, entendimento que tem sido seguido quer pela jurisprudência<sup>528</sup>, quer por alguns convênios coletivos<sup>529</sup>. Em todo o caso, a mudança de localidade, município ou cidade, isoladamente considerada, deverá ser encarada como um critério «fraco», recomendando-se a sua conjugação com outros critérios<sup>530</sup>, e lembrando que essa análise não deverá ser feita de modo indistinto, mas antes deverá ter em consideração a real dimensão da unidade geográfica considerada, ou mesmo a sua eventual inserção dentro de um centro urbano, dentro do qual a distância percorrida poderá ainda assim ser assinalável, tal como tem sido sublinhado no sistema português;

d) A circunstância de o empregador oferecer uma compensação económica aos trabalhadores afetados pela medida. Em tais casos, a alteração de residência poderá ser considerada desnecessária<sup>531</sup>. A título de exemplo, na recente STSJ Catalunha de 4 de julho de 2012<sup>532</sup> entendeu-se que, quando a distância entre os centros é de 60 kms., em que o tempo de viagem pela autoestrada (sem portagem) é de 45 minutos, e é paga ao trabalhador uma compensação de trezentos euros, de acordo com o convénio coletivo aplicável, não existe necessidade de este alterar a sua residência. Curiosamente, trata-se de uma hipótese que não tem sido explorada pelos empregadores portugueses e que, consequentemente, os tribunais portugueses não têm tido a oportunidade de considerar, para efeitos da verificação de prejuízo sério, o que parece fazer sentido se pensarmos que esse prejuízo nem sempre é traduzível num valor económico, ou que o pagamento de uma compensação muitas vezes poderá ser insuficiente para atenuar o dano causado

---

<sup>528</sup> SSTSJ Ilhas Canárias (Las Palmas) de 28 de setembro de 2006 (AS 2945) e Catalunha de 10 de setembro de 2008 (AS 2009/1681).

<sup>529</sup> *Vd.* o art. 13 do IV convénio coletivo de «empresas de televisiones locais y regionales» de Castilha e Leão, acima citado.

<sup>530</sup> SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., p. 279.

<sup>531</sup> STSJ Comunidade Valenciana de 22 de maio de 2008 (AS 1595).

<sup>532</sup> La Ley 131770.

pela implementação da medida de mobilidade. Por vezes, no país vizinho atribui-se também um abono para refeições e quilómetros<sup>533</sup> ou reconhece-se ao trabalhador um incremento salarial<sup>534</sup>. Noutros casos, ainda, a empresa assume o transporte deste último, disponibilizando-o diretamente<sup>535</sup> ou pagando o respetivo valor<sup>536</sup>.

e) O tempo despendido na deslocação para o novo local de trabalho. A título de exemplo, já se entendeu que o facto de um trabalhador passar a deslocar-se até um novo centro que distava em cerca de 50 kms. do anterior, o que supunha mais duas horas diárias de deslocação, é suscetível de determinar a mudança de residência daquele<sup>537</sup>. Noutros casos, perante uma distância de 44 kms. que implicava uma deslocação de aproximadamente uma hora de comboio, e em que a empresa compensou economicamente o trabalhador, concluiu-se que o período de tempo ainda assim representava um «prejuízo notável» para este<sup>538</sup>, caindo dentro da previsão do art. 40 ET. Recentemente, sustentou-se que a circunstância de aquele, por força da ordem de mobilidade, passar a demorar mais uma hora a atingir o novo local de trabalho, quando para o antigo posto despendia cerca de dez minutos, pelo mesmo meio de transporte (viajando de metro), implicaria necessidade de alteração da sua residência<sup>539</sup>. Pelo contrário, o facto de a modificação do local de trabalho implicar um aumento do tempo gasto nessa deslocação em cerca de quinze minutos não tem sido entendido como uma alteração notavelmente gravosa<sup>540</sup>. A negociação coletiva também se tem revelado atenta a este critério, sendo exemplo disso o art. 11 do convénio coletivo de «empresas de entrega ao domicílio», que admite a transferência de um posto para outro, sem direito a indemnização, se a distância do novo destino não supõe um incremento no custo de deslocação nem na duração desta em mais de trinta minutos<sup>541</sup>. Tem-se ainda entendido

---

<sup>533</sup> STSJ Catalunha de 8 de abril de 2003 (AS 1425).

<sup>534</sup> STSJ Madrid de 6 março de 2006 (AS 1313).

<sup>535</sup> STSJ Comunidade Valenciana de 15 de janeiro de 2008, cit.

<sup>536</sup> STSJ Castilla y León (Burgos) de 27 de fevereiro de 2008 (AS 1375).

<sup>537</sup> STSJ Catalunha de 21 de julho de 2004 (AS 2633).

<sup>538</sup> STSJ Madrid de 13 de fevereiro de 2001 (AS 1641).

<sup>539</sup> SSTJ Madrid de 1 de março de 2013 (La Ley 57876).

<sup>540</sup> STSJ Ilhas Baleares de 29 de junho de 1995 (AS 2264).

<sup>541</sup> Art. 11 Res. DGE de 10 de setembro de 2013 (BOE de 23 de setembro do mesmo ano).

que esse tempo abarca não apenas o efetivamente despendido na transferência para o novo centro, mas também o tempo de espera<sup>542</sup>. Tal como no ordenamento luso, o peso atribuído ao tempo despendido na deslocação para o novo local de trabalho revela-se sido bastante significativo, ao ponto de, se o mesmo se considerar excessivo, os indícios anteriormente expostos poderem ficar seriamente comprometidos.

f) Outros indícios igualmente tidos em consideração na hora de descortinar se a transferência é ou não notavelmente gravosa para o trabalhador passam pela flexibilidade horária de que este possa gozar (permitindo-lhe adaptar-se ao novo local de trabalho), a qual poderá ser interpretada a favor da desnecessidade de alteração de residência<sup>543</sup>, ou o facto de aquele não conseguir desfrutar das suas refeições principais nem pernoitar diariamente<sup>544</sup> no seu domicílio ou residência, que tem sido relevado no sentido de poder implicar a sua modificação<sup>545</sup>. A circunstância de o trabalhador se encontrar contratado a tempo parcial e de eventualmente gastar tanto tempo em deslocações como na execução do próprio período normal de trabalho diário também já foi relevado pelos tribunais<sup>546</sup>.

Ao sujeito mobilizado interessará demonstrar que a medida de transferência implica a necessidade de modificação de residência, para poder usufruir do regime protetor instituído pelo art. 40 ET. Tal necessidade deverá ser apreciada objetivamente, segundo critérios de razoabilidade<sup>547</sup>, e não poderá depender de conveniências pessoais daquele<sup>548</sup>. Em caso de dúvida, a eventual disparidade de opiniões entre trabalhador e

---

<sup>542</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, cit., p. 225.

<sup>543</sup> SSTSJ Castilha e Leão (Burgos) de 27 de fevereiro de 2008 (AS 1375) e Madrid de 6 de março de 2006 (AS 1313).

<sup>544</sup> Sobre o significado a atribuir às expressões «fazer as refeições principais» ou «pernoitar», para este efeito, AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, p. 202. Como ensina a autora, a primeira locução deve ser entendida no sentido de aferir se a transferência permite ao trabalhador manter no seu domicílio ou o quotidiano de manutenção que vinha sendo habitual, e a expressão «pernoitar» deverá ser interpretada não só como passar a noite no domicílio, mas num sentido amplo, como sinónimo de desfrute deste, dos quotidianos de descanso diário, sejam diurnos ou noturnos. A autora sugere que se fale antes em «manter no seu domicílio os hábitos de manutenção ou descanso que eram usuais até ao momento da execução» da medida de mobilidade.

<sup>545</sup> STSJ Extremadura de 24 de janeiro de 1991 (AS 151).

<sup>546</sup> STSJ Extremadura de 11 de fevereiro de 2004 (AS 654).

<sup>547</sup> STSJ Extremadura de 21 de janeiro de 2003 (AS 1743).

<sup>548</sup> SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., p. 102. Trata-se de uma diferença assinalável relativamente ao regime consagrado pelo art. 41 ET, em que as preferências pessoais do trabalhador afetado assumem importância na hora de determinar se estamos perante uma modificação substancial das

empregador sobre a objetiva necessidade de alterar a residência terminará no juiz social, que vai apreciar a questão, e perante quem aquele terá de provar algo tão indeterminado como a necessidade comprovada dessa modificação para aceder ao novo estabelecimento, enquanto que este tenderá a interpretar essa margem de indeterminação de uma forma que impeça essa leitura<sup>549</sup>. O certo é que se trata de algo que, em boa parte, pertence à esfera de valoração pessoal do trabalhador, o que só vem demonstrar o acentuado subjetivismo da questão, e pôr em relevo a insuficiência de um critério legal nestes casos. No entanto, note-se que, uma vez verificada a necessidade de mudança de residência, o afetado não será obrigado a levá-la a cabo, sendo livre de, se assim o entender, optar por suportar a penosidade que a deslocação diária para o seu novo local de trabalho poderá implicar<sup>550</sup>, ao abrigo da liberdade de residência que lhe assiste e que, como vimos, recebe consagração constitucional (art. 19 CE)<sup>551</sup>.

Uma última nota para referir que há quem questione a virtualidade deste pressuposto enquanto critério demonstrador do prejuízo sofrido pelo trabalhador afetado por uma medida de transferência definitiva<sup>552</sup>. Na opinião de alguma doutrina, a variação substancial da sua posição este não pode valorar-se exclusivamente à luz da alteração de residência. Este é apenas «um dado externo, um indício, de que a variação prejudica ou não o trabalhador, mas em si mesmo é débil e insuficiente para que a lei se apoie nele e divida os poderes ordinários e extraordinários do empregador em torno da alteração do local de trabalho»<sup>553</sup>. Segundo esta corrente, a licitude do exercício do poder de direção não se decide apenas com base no domicílio do trabalhador, afigurando-se necessário considerar um conjunto de aspectos que contendem não só

---

condições de trabalho ou não (SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., «El cambio de residencia...», cit., p. 114).

<sup>549</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, p. 205.

<sup>550</sup> SSTSJ País Basco de 27 de novembro de 2012 (La Ley 253217) e Madrid de 22 de julho de 2011 (La Ley 150003). *Vd.* ainda a STSJ da Catalunha de 26 de maio de 2005, em que o trabalhador optou por não alterar a sua residência, preferindo percorrer uma distância diária de 240 kms. (120 kms. de ida e outros tantos de regresso), o que mesmo assim não afastou a aplicabilidade do art. 40 ET (AS 1760).

<sup>551</sup> Neste caso, logicamente, o trabalhador não terá direito ao pagamento da compensação prevista para os gastos inerentes à dita alteração de residência.

<sup>552</sup> Para GARCÍA MURCIA, J., esta noção de mudança de residência levanta enormes problemas interpretativos, sobretudo quando se pensa que hoje em dia a deslocação entre cidades ou centros de produção é relativamente simples, ou mesmo habitual («Movilidad funcional y geográfica: una reflexión general a la vista del Código de Trabajo de Portugal», cit., p. 1288).

<sup>553</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, p. 206.



com a vida pessoal mas também com a esfera profissional deste último, pelo que será um «erro» atender, exclusivamente, à incidência da medida na sua vida privada, sem se considerar a relação laboral no seu todo<sup>554</sup>. Nesta linha de entendimento, será necessário considerar também as condições que o novo centro de trabalho lhe impõe para o desenvolvimento da sua atividade, designadamente se este será afetado ao nível das suas expectativas profissionais (promoções, formação e capacidade, incremento do seu património profissional), sem perder de vista a valoração que ele próprio possa ter quando a todos esses aspectos, por referência não a condições futuras mas às presentes em que a sua atividade laboral se desenvolve<sup>555</sup>. Recuperando a solução portuguesa, que alude a um «prejuízo sério» do trabalhador, por oposição à necessidade de modificação da sua residência, consagrada no sistema espanhol, talvez aquela seja a solução legal que, apesar da imprecisão dos seus contornos, melhor salvaguarda a dimensão da realidade que se visa proteger nestas situações, muito embora a doutrina<sup>556</sup> e a jurisprudência espanholas denotem já avanços no sentido da flexibilização de um conceito que, à primeira vista, se revela algo redutor.

Relativamente aos «desplazamientos», figura que suscita menos questões de índole interpretativa, na medida em que não exige uma efetiva mudança de residência, mas apenas que o trabalhador mobilizado se veja forçado a residir temporariamente fora do seu domicílio habitual (conceito a que já aludimos *supra*), coloca-se o problema de determinar qual a duração mínima da situação de permanência no local de destino para que se possa concluir pela verificação (ou não) deste tipo de transferência. Com efeito, a noção de residência supõe uma permanência mais ou menos estável num determinado lugar, sem contudo revestir a nota de habitualidade que caracteriza o conceito de domicílio. Ainda assim, supõe uma modificação da residência habitual do afetado, na medida em que este, em regra, procurará alojamento no local de destino, pernoitando e

---

<sup>554</sup> CRUZ VILLALÓN, J., «La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo régimen legal», cit., pp. 81, 84 e 85. É, aliás, significativo que a tutela legal dos interesses profissionais do trabalhador se revele sensivelmente menor nos casos de alteração de lugar do que na alteração da própria prestação, quando acabam ambos por ter a mesma envergadura. Chama-se a atenção para o facto de o *Estatuto de los Trabajadores*, no seu art. 39, prestar atenção à proteção jurídica e profissional do trabalhador, ao invés do art. 40 ET, em que essa situação não é contemplada (ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. e loc. últ. cit.*).

<sup>555</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, p. 208.

<sup>556</sup> Assinalando a multiplicidade de formas que tal prejuízo pode revestir, SALA FRANCO, T., *Comentario a las leyes laborales, El Estatuto de los trabajadores* (Dir. E. Borrajo Dacruz), tomo VIII, Flexibilidad laboral, 2.<sup>a</sup> ed., Edersa, Madrid, 1988, pp. 76-80.



ali realizando as suas principais refeições, podendo escolher a forma como efetivará essa transferência (se em regime de hospedagem, aluguer ou mesmo adquirindo a sua própria habitação<sup>557</sup>). Exige-se nestes casos que a medida produza uma afetação «notável» na liberdade de residência, e que suponha uma «permanência mais ou menos estável» no local de destino, pelo que o facto de aquele necessitar de se deslocar para outra povoação de forma accidental ou transitória já não preencherá o tipo legal de «desplazamiento»<sup>558</sup>. Daí que a necessidade de pernoitar fora do domicílio habitual não seja, por si só, um elemento determinante para se aferir da existência de uma medida deste género, sendo também necessário atender à sua dimensão temporal<sup>559</sup>.

Na falta de expressa indicação legal quanto à duração da permanência no âmbito desse câmbio locativo, a negociação coletiva por vezes tem-se ocupado da fixação de um limite mínimo, sendo um mês o parâmetro temporal mais frequente<sup>560</sup>. A própria letra da Lei parece auxiliar o intérprete nestes casos, com o art. 40.4 ET a prever que as medidas de mobilidade com uma duração superior a três meses concederão ao trabalhador o direito a uma licença, o que revela aqui uma presunção (*iuris et de iure*) de que nesses casos existirá uma «ingerência na vida privada e familiar daquele»<sup>561</sup>. Ainda assim, este critério não resolve os casos em que a dita medida se prolongue por um período inferior a três meses, mas em que seja já superior a um dia, caso em que a duração mínima da medida será difícil de precisar. Já outros instrumentos de regulamentação coletiva procedem a uma delimitação da figura por referência a uma distância geográfica mínima que, quando ultrapassada, implicará à partida a necessidade de alteração (ainda que temporária) da residência do trabalhador<sup>562</sup>. Ainda assim, e quando em confronto com o conceito de prejuízo sério que limita a transferência temporária no sistema português, mais uma vez o critério eleito pelo legislador espanhol

---

<sup>557</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 158. Como nota o autor, é provável que esta escolha não lhe seja imposta pelo empregador.

<sup>558</sup> SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, cit., p. 203.

<sup>559</sup> *Idem.*

<sup>560</sup> *Vd.*, por todos, o art. 18.2 do II convénio colectivo da empresa «Fujitsu Sorbus, Sociedad Anónima» (Res. DGT de 28 de dezembro de 1999; BOE de 25 de janeiro de 2000).

<sup>561</sup> SERRANO OLIVARES, R., *op. últ. cit.*, p. 210.

<sup>562</sup> Cf. o art. 13 do convénio colectivo da empresa «Assicurazioni Generali, S.p.A.» (Res. DGT de 1 de junho de 1998; BOE de 26 de junho do mesmo ano), que presume a necessidade de modificação da residência do sujeito mobilizado quando o novo centro de trabalho se localize a uma distância de 100 kms. relativamente ao centro de origem, e desde que o tempo despendido na deslocação supere uma hora.

parece confinar a potencial lesão causada pela medida à relação entre aquele e o seu domicílio, esquecendo a dimensão bem mais ampla que esse dano pode por vezes assumir, e que o mencionado conceito português parece contemplar.

## **II. O PROCEDIMENTO DE IMPOSIÇÃO DA MEDIDA**

### **1. A notificação da transferência**

#### **1.1. Destinatários: o trabalhador afetado. A eventual extensão a outros sujeitos**

O art. 196 do Código do Trabalho português consagra um procedimento para a efetivação da decisão de transferência, que constitui simultaneamente um requisito de validade desta medida<sup>563</sup> e se aplica a todos os tipos de mobilidade geográfica. Este pressuposto formal consubstancia-se na imposição ao empregador do dever de comunicar a decisão de transferência ao trabalhador, por escrito, com a antecedência de trinta dias<sup>564</sup>, caso esta seja definitiva, e de oito dias, caso a mesma tenha caráter temporário. Esta notificação visa essencialmente conceder ao trabalhador um período de tempo mínimo para que este organize a sua vida, ao mesmo tempo que lhe permite conhecer e apreciar os motivos invocados para a modificação do seu local de trabalho<sup>565</sup>.

---

<sup>563</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 116.

<sup>564</sup> No Código de 2003, admitia-se que o empregador pudesse incumprir este prazo em caso de «motivo imprevisível» (art. 317), o que diploma atualmente em vigor já não permite, não restando, assim, dúvidas de que o empregador se encontra adstrito ao cumprimento do referido prazo.

<sup>565</sup> VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 478.

Em Espanha, também se procurou assegurar que o afetado pela medida de mobilidade obtenha um conhecimento adequado da respetiva justificação e do seu alcance, permitindo-lhe atuar em conformidade com a mesma<sup>566</sup>. O art. 40 ET estipula que a transferência individual deve ser notificada ao trabalhador, com uma antecedência mínima de trinta dias<sup>567</sup>, prazo que a doutrina considera irredutível<sup>568</sup>, mas que pode ser alargado por acordo das partes ou convénio coletivo<sup>569</sup>, e que também encontra fundamento numa ideia de boa-fé contratual<sup>570</sup>. Não subsistem hoje dúvidas de que este prazo de pré-aviso surge, concomitantemente, como um prazo de incorporação no novo estabelecimento<sup>571</sup>.

Ao nível dos sujeitos alvo desta comunicação, o legislador espanhol foi ainda mais longe, ao prever a necessidade de o empregador proceder também à notificação dos representantes legais dos trabalhadores afetados pela decisão de transferência (art. 40.1 ET), quando esta revista carácter definitivo, solução sem paralelo no regime legal

---

<sup>566</sup> STSJ País Basco de 29 de março de 2011 (La Ley 142157).

<sup>567</sup> Conforme se salientou na STSJ Andaluzia (Sevilha) de 27 de novembro de 1996 (AS 1211), este prazo de trinta dias confere segurança jurídica à mobilidade geográfica. Alguns convénios coletivos preveem que, durante os primeiros sete dias deste prazo, poderão surgir trabalhadores que se voluntariem para cobrir o posto que ficará vago com a transferência, podendo a empresa aceitar tais propostas, sem que isso implique a possibilidade de incumprimento do pré-aviso de 30 dias (assim, art. 11.1.4 do convénio coletivo do «metal» da província de Cuenca (Res. DGT de 12 de dezembro de 2013; BOPCU de 18 de dezembro do mesmo ano).

<sup>568</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, cit., p. 97. No entanto, algumas convenções coletivas parecem contrariar esta ideia, ao excluir essa obrigação de dar este pré-aviso em casos excecionais (v.g., de força de maior ou de destruição do centro de trabalho), como se prevê no art. 6.6.3 do convénio coletivo estatal de «artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares» (Res. DGE de 1 de agosto de 2013; BOE de 21 de agosto do mesmo ano) e o art. 16 do convénio coletivo de «la industria textil y de la confección» (Res. DGE de 4 de dezembro de 2013; BOE de 23 de dezembro do mesmo ano).

<sup>569</sup> SALA FRANCO, T., «El ordenamiento laboral español...», cit., p. 71. Alargando esse prazo para 45 dias, art. 8.B do convénio coletivo do «comercio de alimentación» da província da Corunha (Res. DPC de 11 de junho de 2013; BOPC de 26 de junho do mesmo ano) e para 60 dias, art. 42 do convénio coletivo de trabalho para a «actividad de industrias vinícolas» da Comunidade Autónoma de La Rioja (Res. DGE de 9 de agosto de 2013; BOLR de 16 de agosto do mesmo ano) e art. 47 do convénio coletivo do «sector regional del campo» das Ilhas Canárias (Res. DGT de 27 de fevereiro de 2011, BOC de 3 de março do mesmo ano).

<sup>570</sup> SALA FRANCO, T., *op. e loc. últ. cit.*; e COLLADO LUÍS, S., «La movilidad geográfica del trabajador», cit., p. 454.

<sup>571</sup> AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, pp. 375-376.

português, onde a intervenção das estruturas de representação coletiva nesta matéria é manifestamente menos intensa<sup>572</sup>.

Esta ampliação dos sujeitos alvo da notificação enquadra-se nos direitos de informação previstos nos arts. 68.1.a) ET e 10.3.1 LOLS<sup>573</sup>, e justifica-se por uma dupla ordem de considerações: por um lado, constitui uma garantia adicional para os trabalhadores real ou potencialmente afetados pela ordem de transferência, na medida em que permite uma melhor fiscalização da transparência (permitindo, p. ex., averiguar se a mesma foi tomada em conformidade com a normativa legal e eventuais disposições convencionais que regulem essa matéria) ou do tipo de medida adotada (possibilitando um controlo adequado e oportuno do número de afetados, dentro de um período temporal relevante, para efeitos de determinar se se trata de uma transferência individual ou coletiva); por outro lado, cumpre também uma função de controlo da causalidade da transferência, num plano que transcende a esfera individual do trabalhador, o que reforça os limites formais do empregador, ao mesmo tempo que se liga à intervenção que os representantes podem assumir nesta matéria<sup>574</sup>. Com efeito, desde a supressão da intervenção da Administração Laboral que antes se previa para estes casos, não se prevê hoje qualquer meio de fiscalização prévia da legalidade das causas justificativas avançadas pelo empregador, o que vem reforçar a conveniência deste tipo de notificação. Note-se ainda que o legislador do país vizinho apenas exige a notificação destes representantes em caso de «traslados», muito embora a negociação coletiva por vezes preveja esse procedimento também para o caso de transferências temporárias do trabalhador<sup>575</sup>.

---

<sup>572</sup> Prevendo essa possibilidade, no direito coletivo português, a cl. 36.<sup>a</sup>, n.º 13 do ACT entre a PT Comunicações, S. A., e outras e o SINDETELCO, cit. Na cl. 15.<sup>a</sup>, n.º 7 do ACT entre a Sociedade de Panificação Sul do Tejo, Lda., e outras e a FESAHT (BTE n.º 7, de 22 de fevereiro de 2010) estipula-se que, se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores, o empregador terá de solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais, muito embora não consagre procedimento para o efeito. Prevendo a audição prévia dos delegados sindicais, cf. a cl. 22.<sup>a</sup>, n.º 2, do ACT entre a companhia de seguros Fidelidade Mundial, S.A. e outras e o STEC (BTE n.º 45, de 8 de dezembro de 2003).

<sup>573</sup> O art. 68.1.a) ET assegura aos delegados de pessoal e membros do comité da empresa a possibilidade de exercerem o contraditório, para além do interessado, quando estejam em causa sanções graves e muito graves. Por seu turno, a *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical*, prevê, no seu art. 10.3.1, que os delegados sindicais que não integrem o comité da empresa terão os mesmos direitos que os membros deste órgão, nomeadamente o direito ao acesso à informação e documentação que o empregador ponha à disposição daquele órgão.

<sup>574</sup> Assim, ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, cit., p. 99.

<sup>575</sup> Nos termos do art. 45.3 do convénio coletivo da «indústria de la construcció i obres públiques» da província de Barcelona (Res. DEO de 9 de agosto de 2013; BOPB de 27 de agosto do mesmo ano), prevê-

Sobre o conceito de representantes legais para este efeito, há quem os identifique com aqueles que se encontram legitimados para participar no período de consultas previsto para a transferência coletiva<sup>576</sup>, enquanto que, para outros, o legislador pretendeu que esta notificação se dirija à representação unitária, muito embora reconheçam a necessidade de notificar posteriormente o delegado sindical, se este existir, especialmente o pertencente ao sindicato no qual o trabalhador afetado se encontre filiado<sup>577</sup>. O Tribunal Supremo espanhol já se debruçou inclusivamente sobre a questão da validade de uma cláusula prevista em convénio coletivo nos termos da qual esta notificação deva ser dirigida a outros órgãos de representação, nomeadamente ao comité intercentros, acabando por entender que a mesma será perfeitamente compatível com o procedimento de notificação previsto no art. 40 ET. Segundo a referida instância, tal previsão em convénio será perfeitamente lícita, na medida em que apenas vem concretizar quem poderão ser os destinatários de tal notificação<sup>578</sup>, e não se vislumbra qualquer alteração dos elementos do procedimento de transferência, até porque os comités intercentros desempenham igualmente funções de representação dos trabalhadores, nos termos da lei (art. 63.3 ET)<sup>579</sup>.

Este indiscutível reforço dos direitos e das garantias do trabalhador mobilizado, conseguido por via da inclusão dos seus representantes legais no procedimento de transferência, justificam, a nosso ver, que o legislador luso avance para uma solução similar, que passe pela inclusão daqueles representantes no grupo dos destinatários

---

se a obrigatoriedade de notificação dos representantes do trabalhador afetado em caso de «desplazamiento» que tenha uma duração superior a um ano, e implique uma mudança de residência deste último. Prevendo a notificação destes representantes em qualquer caso, art. 28 do convénio coletivo de «entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo» (Res. DGE de 4 de julho de 2012; BOE de 16 de julho do mesmo ano).

<sup>576</sup> CAMPS RUIZ, L. M., *La modificación...*, cit., p. 47. Mais adiante procederemos à sua identificação.

<sup>577</sup> Para RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., esta obrigação decorre do direito do delegado sindical a ser informado nos mesmos termos que o comité de empresa («Flexibilidad interna: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo», *ponencia del VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valladolid, 1996, p. 38).

<sup>578</sup> STS de 21 de março de 2001 (Ar. 4109). A cláusula convencional em questão encontrava-se prevista no art. 17.2 do X convénio coletivo da ONCE (Res. DGT de 25 de junho de 1999; BOE de 15 de julho do mesmo ano). Sobre esta decisão, *vd.* MIÑARRO YANINI, M., «La movilidad geográfica en la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo», *Tribuna Social*, 2004, n.º 160, pp. 36-38.

<sup>579</sup> Contudo, e uma vez que a função atribuída a este comité se limitava a esta informação passiva acerca da existência da medida de transferência, assinalou-se que os membros deste órgão não poderiam realizar outros atos, designadamente o de participar nas consultas prévias previstas para os casos de transferência coletiva.

desta comunicação. No sistema português, tendo em vista a defesa e prossecução coletivas dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir: a) associações sindicais, b) comissões e subcomissões de trabalhadores, c) representantes em matéria de segurança e saúde no trabalho, bem como d) outras estruturas (art. 404 CT)<sup>580</sup>. No que diz respeito às comissões e subcomissões de trabalhadores, cuja criação e proteção recebe amparo em vários preceitos constitucionais<sup>581</sup>, a possibilidade da sua inclusão no leque de destinatários destas medidas, muito embora não resulte expressamente do texto da lei, poderia quanto a nós despontar como um desenvolvimento do disposto no art. 423 CT, que consagra o direito de participação destas estruturas de representação «em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho» [art. 423.1.c) CT], uma previsão que parece encaixar numa situação de modificação do local de trabalho, até porque esta, como vimos, configura uma alteração de um elemento essencial do contrato. O mesmo direito de participação poderá ser exercido pela subcomissão de trabalhadores, mediante delegação daquela comissão, ao abrigo do disposto no art. 423.2.a) CT. Trata-se, quanto a nós, de um regime a ser ponderado pelo legislador português, tendo em conta o evidente fortalecimento do direito de defesa e de informação que o mesmo assegura aos trabalhadores afetados pela medida. Acresce que, pese embora o sistema espanhol apenas preveja esta inclusão dos representantes no caso de uma medida de mobilidade com carácter definitivo, nada parece impedir que se equacione a aplicação deste regime também às medidas de transferência temporária, até porque, como vimos, o trabalhador português poderá por vezes ver-se envolvido numa sucessão temporal de medidas que formalmente revistam de carácter provisório, mas que em rigor poderão disfarçar uma transferência definitiva, pelo que também nessa avaliação os representantes poderão desempenhar um papel fundamental.

---

<sup>580</sup> Sobre o sistema de representação dos trabalhadores no Direito português, *vd.* MELLA MÉNDEZ, L., «Reflexiones sobre el sistema de representación de los trabajadores en el derecho portugués», *REDT*, março/abril 1998, n.º 88, pp. 253-280.

<sup>581</sup> O direito à constituição de comissões de trabalhadores decorre do art. 54.1 CRP, que prevê que «é direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», preceito diretamente aplicável a todas as entidades públicas e privadas, por força do art. 18 do mesmo diploma. Já a criação de subcomissões resulta da iniciativa do legislador ordinário, e encontra-se prevista no art. 415.2 CT.



## 1.2. Forma escrita e pré-aviso da comunicação

Para o legislador luso, afigura-se necessária uma conferência e troca de informações entre ambos os intervenientes (empregador e trabalhador), o que explica a previsão de um procedimento com antecipação, fundamentação e forma escrita<sup>582</sup>.

Exige-se que a notificação seja efetuada através de uma comunicação escrita, consagrando-se aqui uma exceção ao princípio da liberdade da forma. Para alguma doutrina, a exigência de forma escrita constitui uma mera formalidade *ad probationem*<sup>583</sup>, enquanto que para outros a inobservância desta formalidade implicará a nulidade da comunicação (por aplicação do art. 220 CC)<sup>584</sup>, entendimento que nos parece o mais acertado, sendo de sufragar que nesses casos o trabalhador não deverá obediência ao empregador<sup>585</sup>, e será este quem entrará em mora se não aceitar a prestação oferecida no local de trabalho que foi invalidamente alterado<sup>586</sup>. A imposição da forma escrita parece aliás decorrer do preceituado no art. 106 CT, nos termos do qual o empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho (n.º 1), nomeadamente, «o local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações» [n.º 3.b)]<sup>587</sup>. Trata-se de uma declaração unilateral receptícia, pelo que a sua produção de efeitos depende da chegada ao poder ou conhecimento do destinatário, nos termos do art. 224 e ss. CC<sup>588</sup>, sendo que nada parece obstar a que a forma escrita seja cumprida

---

<sup>582</sup> LOBO XAVIER, B., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 524.

<sup>583</sup> Neste sentido, MENDES BAPTISTA, A., *Mobilidade geográfica...*, cit., p. 96.

<sup>584</sup> No Acórdão da Relação do Porto de 19 de dezembro de 2007, a ordem de transferência foi dada verbalmente ao trabalhador, o que conduziu a que fosse declarada nula e ineficaz pela referida instância (proc. n.º 0715362, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>585</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 649; MADEIRA DE BRITO, P., *Código do Trabalho anotado*, cit., p. 475; ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 117, para quem uma ordem que desrespeite este formalismo será «ineficaz».

<sup>586</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 649; OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 118; e VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, pp. 478-479.

<sup>587</sup> O não cumprimento de tal obrigação constitui contraordenação grave, nos termos do art. 106.5 CT.

<sup>588</sup> VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 479.

através de documento eletrónico, ou seja, por declaração escrita enviada por correio eletrónico (e-mail) para um endereço eletrónico<sup>589</sup>.

A lei impõe um prazo de antecedência de trinta dias para esta comunicação em caso da transferência definitiva, por entender ser esse o período apropriado a preparar o trabalhador para a perturbação que a alteração definitiva do local de trabalho poderá causar na organização da sua vida pessoal<sup>590</sup>. No caso de uma medida temporária, o prazo de pré-aviso da notificação é de oito dias, uma redução que se justifica pelo caráter provisório da medida (art. 196.1 CT). Trata-se de prazos que, segundo a doutrina, não podem ser reduzidos por acordo prévio das partes<sup>591</sup>, muito embora se admita que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho possam vir a fixar períodos de pré-aviso diferentes<sup>592</sup> ou inclusivamente prever a possibilidade de os

---

<sup>589</sup> *Idem*. Segundo o citado autor, para que tal documento tenha a força probatória de um documento particular assinado, nos termos do art. 376 CC, será necessário que a esse documento eletrónico seja aposta uma assinatura eletrónica certificada por uma entidade certificadora credenciada, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 290-D/99, de 2 de agosto, alterado pelos Decretos-leis n.º 62/2003, de 3 de abril, 165/2004, de 7 de julho, 116-A/2006, de 16 de junho, e 88/2009, de 9 de abril.

<sup>590</sup> O não cumprimento do pré-aviso da transferência leva a que não se possam considerar como faltas injustificadas as situações de não apresentação do trabalhador ao novo local de trabalho [vd. Acórdão da Relação de Lisboa de 7 de março de 2012 (proc. n.º 4397/07.3TTLSB.L1-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))].

<sup>591</sup> Assim, OLIVEIRA DE CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica...», cit., p. 60. No entanto, alguns instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho admitem expressamente essa possibilidade de redução entre as partes [assim, cl. 11.ª, n.º 5 do ACT entre a CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, S. A., e outros e a FETESE (BTE n.º 32, de 29 de outubro de 2007)], ao passo que em alguns casos essa possibilidade parece decorrer tacitamente do respetivo texto [cl. 33.ª, n.º 3 do ACT entre o Banco Comercial Português, S.A. e outros e o Sindicato nacional dos quadros e técnicos bancários e outros (BTE n.º 30, de 15 de agosto de 2002) e a cl. 15.ª, n.º 5 do ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sindicato nacional dos quadros e técnicos bancários e outros (BTE n.º 21, de 8 de junho de 2006, cl. 15.ª, n.º 5)].

<sup>592</sup> *Vd.*, a título de exemplo, quanto à transferência definitiva, a cl. 12.ª do CCT entre a ITA (Associação portuguesa dos industriais de tripas e afins) e o CESAHT (Sindicato dos trabalhadores do comércio, escritórios, serviços, alimentação, hotelaria e turismo) (BTE n.º 45, de 8 de dezembro de 2013), que fixa um prazo de 45 dias. Prevendo uma antecedência de 8 dias, cl. 15.ª do CCT entre a Associação dos industriais de chapelaria e a FETESE (BTE n.º 25, de 8 de julho de 2010); de 10 dias, cl. 36.ª, n.º 4 do CCT entre a AECOPS (Associação de empresas de construção e obras públicas e serviços e outras) e o SETACCOP (Sindicato das construções, obras públicas, serviços afins e outros) (BTE n.º 12, de 29 de março de 2010); de 12 dias, cl. 26.ª do CCT entre a APAP (Associação portuguesa das empresas de publicidade e comunicação) e a FETESE (BTE n.º 29, de 8 de agosto de 2006); ou mesmo de 24 horas, cl. 28.ª do CCT entre a AECOPS e a Federação Portuguesa dos sindicatos da construção, cerâmica e vidro e outros (BTE n.º 13, de 8 de abril de 2005). Alargando esse prazo para 60 dias, cl. 26.ª, n.º 4 do CCT entre a AGEFE (Associação empresarial dos setores elétrico, eletrodoméstico, fotográfico e eletrónico) e a FEPACES (BTE n.º 37, de 8 de outubro de 2008). Na cl. 12.ª do AE entre a PT Comunicações, S.A. e o Sindicato democrático dos trabalhadores das comunicações e dos média e outros (BTE n.º 14, de 15 de abril de 2007) prevê-se uma antecedência de 60 dias, quando a transferência implique mudança de residência do trabalhador, e de 30 dias nos restantes casos, salvo em situação de comprovada urgência, que deverá ser devidamente fundamentada. Alguns instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho prevêm ainda o mesmo prazo de trinta dias legalmente previsto, «salvo motivo imprevisível», deixando

mesmos serem reduzidos ou excluídos por acordo, se justificado por circunstâncias objetivas<sup>593</sup>.

Ao contrário da solução portuguesa, o ET não exige expressamente a forma escrita para a notificação de transferência. Em rigor, o preceito apenas refere que a decisão «deverá ser notificada», o que, quando comparado com outros artigos do diploma, que estipulam expressamente que a notificação será efetuada «por escrito»<sup>594</sup>, gera algumas dúvidas<sup>595</sup>. Ainda assim, e salvo algumas exceções<sup>596</sup>, a doutrina tem defendido a exigibilidade da forma escrita, por razões de tutela judicial efetiva<sup>597</sup>, o que se compreende. Para uns, pese embora do preceito não decorra a necessidade de uma

---

entrever a possibilidade de o prazo ser reduzido ou alargado, consoante os casos [cl. 20.<sup>a</sup>, n.º 4 do CCT entre a ACOPE (Associação dos comerciantes de pescado) e o SINDEPESCAS (Sindicato democrático das pescas e outros) (BTE n.º 3, de 22 de janeiro de 2008); cl. 12.<sup>a</sup>, n.º 5 do CCT entre a ALIF (Associação da indústria alimentar pelo frio) e o SETAA (BTE n.º 40, de 29 de outubro de 2012); cl. 32.<sup>a</sup>, n.º 5 do CCT entre a ANCAVE e o SETAA, cit.; cl. 16.<sup>a</sup>, n.º 6 do CCT entre a ANEFA (Associação nacional de empresas florestais agrícolas e do ambiente) e o SETAA (BTE n.º 45, de 8 de dezembro de 2004) e a cl. 17.<sup>a</sup> do CCT entre a APICCAPS (Associação portuguesa dos industriais de calçado, componentes, artigos de pele e seus sucedâneos) e o SINDEQ (Sindicato democrático da energia química, têxtil e indústrias diversas e outros) (BTE n.º 45, de 8 de dezembro de 2006). Por vezes ainda, o período de pré-aviso fica dependente da distância do local de destino, prevendo-se um prazo de trinta dias para transferências em que a distância entre o anterior e o novo local de trabalho supere 50 kms., e de quinze dias caso a medida não ultrapassar esse limiar de distância [assim, p. ex., cl. 50.<sup>a</sup> do AE entre os CTT – Correios de Portugal, S.A., Sociedade Aberta, e o SINDETELCO (BTE n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015)]. Prevendo um prazo superior ao legal para casos de transferência temporária, de 10 dias, cl. 80.<sup>a</sup>, n.º 5 do CCT entre a APHORT e a FETESE, cit., e de 30 dias, este último suscetível de prorrogação em caso de «motivo imprevisível», cl. 45.<sup>a</sup>, n.º 5 do CCT entre a Associação Nacional dos Óticos e a FETESE, cit.

<sup>593</sup> Cfr. cl. 39.<sup>a</sup>, n.º 4 do CCT entre a FENAME (Federação Nacional do Metal) e a FETESE (BTE n.º 19, de 22 de maio de 2014).

<sup>594</sup> *Vd.* os arts. 53, 55 e 58.2 ET. De igual modo, também o art. 41 ET apenas refere que a decisão «deverá ser notificada».

<sup>595</sup> Segundo alguma doutrina, este problema poderia ser solucionado pela negociação coletiva, que poderia prever expressamente a necessidade de forma escrita (SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica...», cit., p. 293; e SANTIAGO COLLADO, L., *op. cit.*, p. 459).

<sup>596</sup> SAMPEDRO CORRAL, M., «La modalidad procesal de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», *Ponencia presentada en el Curso organizado por el CGPJ sobre «Problemas procesales de la reforma laboral»*, Edit. CGPJ, Madrid, 1994, p. 42, muito embora o autor reconheça a conveniência da forma escrita.

<sup>597</sup> ALBIOL MONTESINOS, I., «La nueva...», cit., p. 63; CAMPS RUIZ, L. M., *La modificación de las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valência, 1994, p. 47; GARCÍA FERNÁNDEZ, M., «Razones económicas, técnicas, organizativas y de producción en las decisiones empresariales de modificación y extinción del contrato de trabajo: Determinación, formalización, prueba y control judicial», *AL*, 1995, n.º 1, p. 82; GARCÍA MURCIA, J., *Traslados...*, cit., p. 99; PEDRAJAS MORENO, A., «Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», in AAVV. (Dir. Fernando Valdés Dal-Ré), *La reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 1994, p. 381; e RENTERO ROVER, J., *La modificación sustancial del lugar o de las condiciones de trabajo en la reforma laboral...*, cit., pp. 35. AGÍS DASILVA, M., recorre ainda a um argumento de natureza literal, salientando que o preceito fala em «notificação» e não em «comunicação» (*op. cit.*, p. 302).

forma escrita, há que reconhecer a sua importância nesta sede<sup>598</sup>, ao passo que, para outros, «uma exegese teleológica [do preceito] induz a manter a formalização escrita da decisão de transferência»<sup>599</sup>. Alude-se ainda a uma questão de segurança jurídica, que justificará a forma escrita por dois motivos: por um lado, o facto de a transferência se inserir numa «causalidade institucional», na medida em que não deve realizar-se de modo arbitrária<sup>600</sup>; por outro lado, o não cumprimento da forma escrita pode representar um incumprimento dos direitos de informação consagrados no art. 8.5 ET<sup>601</sup> e art. 4 RD 1.659/1998, de 24 de julho<sup>602</sup>, uma vez que se trata de uma situação que produz uma modificação das condições espaciais de trabalho do trabalhador<sup>603</sup>. Por vezes, a exigibilidade da forma escrita desta notificação resulta da negociação coletiva<sup>604</sup>. Nesta matéria, a solução portuguesa afigura-se-nos preferível, precisamente por não suscitar dúvidas quanto à exigência de uma forma escrita, a qual se revela claramente mais favorável para o trabalhador, na medida em que possibilita um melhor controlo do alcance da medida, ao mesmo tempo que serve um importante direito à informação, que lhe assiste nestas situações.

Ao nível da amplitude do pré-aviso, também aqui se procede a uma diferenciação consoante a natureza da medida de transferência. No caso dos «traslados», prevê-se que a comunicação obedeça a uma antecedência de 30 dias (art. 40.1, parágrafo primeiro, ET), à semelhança do ordenamento português, muito embora se registem diferenças no tratamento de uma medida de carácter temporário. No sistema espanhol, o

---

<sup>598</sup> MARÍN CORREA, J. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, p. 414.

<sup>599</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 97. Para o autor, o empregador pode dar previamente a conhecer ao trabalhador a sua intenção de transferência, de forma verbal, mas ainda assim não deverá prescindir da comunicação escrita.

<sup>600</sup> GARCÍA MURCIA, J., ressalva também que o termo «notificação» pressupõe a existência de um documento (*Traslados y desplazamientos...*, cit., p. 99).

<sup>601</sup> Este preceito obriga o empregador a informar por escrito o trabalhador acerca dos elementos essenciais do contrato, bem como das principais condições de execução da prestação laboral, sempre que tais elementos e condições não figurem no contrato formalizado por escrito.

<sup>602</sup> *Por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley de Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.*

<sup>603</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, pp. 97-98. No mesmo sentido, CAMPS RUIZ, L. M., *La modificación...*, cit., p. 47; e MARTÍNEZ EMPERADOR, R., «Procedimientos para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», in AAVV., *Alteraciones en el contenido de la prestación y en las condiciones de trabajo*, CGPJ, Madrid, 1997, p. 226.

<sup>604</sup> *Vd.*, a título de exemplo, o art. 26 do convénio coletivo para as «industrias del metal» da província de Pontevedra (Res. CTB de 12 de dezembro de 2013; BOPO de 10 de janeiro de 2014).

trabalhador deverá ser informado do «desplazamiento» com uma antecedência suficiente por referência à data de efetividade da medida, a qual não poderá ser inferior a cinco dias de trabalho em caso de transferência superior a três meses (art. 40.4, parágrafo segundo, ET). Optou-se aqui por uma redação algo genérica, que se justifica pelo caráter não definitivo deste tipo de mobilidade, que provavelmente o colocará numa posição menos gravosa ao nível da necessidade de lidar com os inconvenientes inerentes ao seu local de destino<sup>605</sup>. Destacamos a frequente regulação desta matéria por parte da negociação coletiva espanhola, concretizando o prazo de pré-aviso no caso de transferências temporárias de duração inferior ou superior a três meses, fazendo-o variar em função da duração da medida de mobilidade<sup>606</sup>, ou mesmo prevendo a possibilidade de o mesmo não ser respeitado pelo empregador em situações de danos, sinistros ou questões urgentes<sup>607</sup>. Em alguns casos, prevê-se ainda a possibilidade de acumulação dos dias de transferência temporária que se verifiquem interpoladamente no tempo, desde que totalizem o dito período mínimo de três meses, para efeitos de preenchimento do conceito de «desplazamiento» e consequente aplicação do respetivo regime legal, uma solução algo semelhante ao desenho legal dos «traslados» coletivos, o que acaba por conferir alguma maleabilidade ao sistema<sup>608</sup>.

Perante a inevitável configuração do local de trabalho como um elemento essencial do contrato, compreende-se a preocupação sentida por ambos os legisladores

---

<sup>605</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 164.

<sup>606</sup> A título de exemplo, *vd.* o art. 26 do convénio coletivo provincial de «la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal» da província de Alicante (Res. DTEITE de 16 de junho de 2014; BOPA de 25 de junho do mesmo ano), que prevê uma antecedência mínima de quatro dias da comunicação, em caso de medida de «desplazamiento» que se preveja superior a quinze dias; art. 24 do convénio coletivo de «aserradores y almacenistas de madera», *cit.*; art. 28 do convénio coletivo de «industria de la madera» *cit.*, e art. 19 do convénio coletivo de «la madera y corcho» para a província de Ciudad Real (Res. CEE de 2 de setembro de 2013; BOPCR de 10 de setembro do mesmo ano), que prevêm expressamente a forma escrita para essa comunicação, ao mesmo tempo que a fixam em três dias (caso a medida se prolongue por 3 a 15 dias), 4 dias (de 16 a 30), 7 dias (de 31 a 90) ou 10 dias (caso exceda 90 dias). Prevendo um pré-aviso de 15 dias (caso a medida dure entre 30 a 90 dias) ou de 30 dias (se a mesma exceder 90 dias), art. 25 do convénio coletivo de «derivados del cemento» de Málaga, *cit.*. Fazendo depender o período de pré-aviso não só da duração estimada da medida mas também do local de destino (distinguindo entre transferências dentro da mesma província, fora da província mas dentro da comunidade autónoma ou fora desta comunidade mas dentro do território espanhol), art. 29 do convénio coletivo de «derivados del cemento» da província de Pontevedra (Res. CTB de 12 de novembro de 2013; BOPO de 25 de novembro do mesmo ano).

<sup>607</sup> Art. 28 do VI convénio coletivo de «derivados del cemento» (Res. DGE de 18 de março de 2014; BOE de 28 de março do mesmo ano) e art. 28.2 do convénio coletivo de «entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo», *cit.*

<sup>608</sup> Assim, art. 22 do convénio coletivo da «industria siderometalúrgica» de Zaragoza (Res. SPEEZ de 27 de março de 2014; BOPZ de 11 de abril do mesmo ano).



em rodear a sua modificação de imperativos procedimentais mínimos, assegurando ao destinatário da medida o efetivo conhecimento da sua implementação através de uma notificação que se pretende escrita (pese embora apenas o sistema luso o preveja expressamente, o que se revela bem mais protetor para o trabalhador) e comunicada com uma antecedência razoável, permitindo-lhe preparar-se devidamente para uma alteração significativa da sua esfera pessoal e profissional. Ao nível do pré-aviso a que tal comunicação deverá obedecer, se não registamos diferenças ao nível da transferência definitiva, o sistema luso revela-se mais favorável ao sujeito afetado em caso de mobilidade temporária, ao prever um prazo que, para além de superior, também se aplica a todas as medidas de mobilidade temporária, ao invés do critério consagrado no país vizinho, como vimos.

### **1.3. Conteúdo da comunicação. O dever de fundamentação**

Conforme sublinhou o Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão de 16 de janeiro de 2008<sup>609</sup>, os deveres acessórios de lealdade e esclarecimento, ínsitos no princípio geral de boa-fé na execução contratual, devem ser observados quando o empregador procede a uma ordem de transferência, designadamente «dando a conhecer com antecedência razoável a mudança de local de trabalho e todos os elementos necessários à ponderação pelo trabalhador das circunstâncias que envolvem tal mudança».

Nos termos do art. 196.2 CT, a comunicação de transferência deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, a existência de uma cláusula de mobilidade geográfica que a sustente.

No que diz respeito a este dever de fundamentação, têm-se colocado várias questões, que a lei parece não esclarecer, o que tem suscitado a intervenção da doutrina. Relativamente ao seu conteúdo, a ordem de transferência deverá explicitar, antes de mais, o interesse da empresa que justifica o recurso àquela medida de mobilidade

---

<sup>609</sup> Proc. n.º 07S535, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).



geográfica<sup>610</sup>. Esta fundamentação terá de ser suficientemente detalhada, não bastando a indicação de que a transferência «é no interesse da empresa», assim se permitindo o seu controlo por parte do trabalhador e, eventualmente, pelo tribunal, já que junto deste o empregador não poderá invocar outros argumentos além dos que incluiu na ordem escrita<sup>611</sup>. Já se entendeu, p. ex., que a uma ordem para prestar serviço na sede da empresa, em virtude de o trabalhador ser necessário nessas instalações e não ter trabalho no local onde desempenhava as suas funções, configura uma ordem inválida, porque demasiado genérica, e que por esse motivo não respeita os requisitos materiais exigidos para a transferência individual<sup>612</sup>. Poderia também sustentar-se que da notificação deve constar uma caracterização da inexistência de prejuízo sério para o trabalhador, tendo em conta os elementos disponíveis para o empregador<sup>613</sup>, visto essa que nos parece pouco razoável, na medida em que parece entregar a este último a árdua tarefa de aceder e invocar elementos que muito possivelmente se situam no foro íntimo daquele. Alguma doutrina interpreta este elemento de forma ainda mais ousada, apoiando-se num princípio de boa-fé na execução dos contratos, impondo-lhe o dever de interrogar os trabalhadores que pretende transferir sobre os prejuízos, inclusive de natureza pessoal, que com a transferência sofreriam, para ter em conta tais fatores ao tomar a decisão<sup>614</sup>, o que a outros autores, como a nós, soa algo «excessivo»<sup>615</sup>. Por fim, da notificação deverá ainda constar o lugar de destino e a data de apresentação no novo posto de

---

<sup>610</sup> MADEIRA DE BRITO, P., *Código do Trabalho anotado*, cit., pp. 474-475; MENDES BAPTISTA, A., «Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 124; e OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 117.

<sup>611</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 117. Como salienta VAZ MARECOS, D., na hipótese de um tribunal vir a sindicar a fundamentação aduzida, este encontra-se circunscrito aos motivos constantes do texto que determina a transferência, «não sendo considerados os motivos que o empregador venha a acrescentar em sede judicial que extrapolem a comunicação realizada» (*op. cit.*, p. 478).

<sup>612</sup> *Vd.* Acórdão da Relação do Porto de 12 de dezembro de 2007 (proc. n.º 0715362, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>613</sup> É o que parece decorrer da argumentação seguida por MADEIRA DE BRITO, P., *Código do Trabalho anotado*, cit., pp. 471-472. Na verdade, o empregador pode não conhecer esse prejuízo, por força da atribuição ao trabalhador de direitos de personalidade, em especial do direito à reserva da intimidade da sua vida privada, nos termos do art. 16 CT (VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 478). No mesmo sentido, LOBO XAVIER, B., *Manual do Direito do Trabalho*, cit., pp. 490-491.

<sup>614</sup> Sufragando tal posição, e defendendo inclusivamente que, em tais casos, deveria ser vedado ao trabalhador alegar judicialmente factos que não tivessem sido alegados no momento da consulta do empregador, ARRUDA, I., *op. cit.*, p. 5.

<sup>615</sup> MENDES BAPTISTA, A., *Jurisprudência do trabalho anotada*, cit., p. 200, e *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 115; e SOUSA, A., nas lições de Direito de Trabalho, proferidas na Universidade Católica Portuguesa, *apud* GOMES, J., e GUEDES, A., *op. cit.*, pp. 121-122.

trabalho, bem como a duração previsível da medida<sup>616</sup>. No que respeita a esta última menção, o Supremo Tribunal de Justiça já sustentou, em Acórdão de 6 de fevereiro de 2008<sup>617</sup>, que a omissão de referência expressa ao tempo previsível da alteração do local de trabalho na ordem de transferência temporária, quando esta obedeça aos demais requisitos materiais e procedimentais previstos na lei, não é suscetível de inquirar a validade da medida, devendo entender-se valer a ordem de mobilidade pelo tempo equivalente ao limite máximo de duração, ou seja, de seis meses. Quanto a nós, o conteúdo desta comunicação deverá ainda indicar a atribuição do pagamento das despesas suportadas pelo trabalhador em consequência transferência e, se possível, a sua concretização, permitindo-lhe inferir se a sua quantificação corresponde às suas expectativas ou se será suficiente para assegurar a sua mobilização, sem que este tenha de incorrer em quaisquer custos que seriam da responsabilidade do empregador.

O dever de fundamentação assume aqui uma importância fulcral, na medida em que permite que o trabalhador avalie o potencial prejuízo sério decorrente da transferência, ou mesmo a validade da cláusula de mobilidade geográfica ao abrigo da qual o empregador pretende modificar o seu local de trabalho. Por vezes, este dever de fundamentação decorre expressamente do instrumento de regulamentação coletiva aplicável, tanto para as medidas de caráter definitivo<sup>618</sup> ou temporário<sup>619</sup>. Em caso de ordem de transferência sucessivamente adiada na sua execução e complementada na sua fundamentação, deve atender-se ao circunstancialismo global que emerge das várias comunicações efetuadas, e não apenas a uma delas<sup>620</sup>, até porque nada parece impedir

---

<sup>616</sup> Prevendo a necessidade de a comunicação conter o tempo previsível da alteração, cl. 14.<sup>a</sup>, n.º 4 do CCT entre a AIT (Associação dos industriais de tomate) e a FESAHT (BTE n.º 27, de 22 de julho de 2006).

<sup>617</sup> Proc.n.º 07S2898, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>618</sup> Prevendo expressamente este dever de fundamentação da medida de transferência, *vd.*, por exemplo, a cl. 18.<sup>a</sup>, n.º 2 do CCT entre a ANACS e o STAS, *cit.*; cl. 22.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a APEQ (Associação portuguesa das empresas químicas) e a FETESE (BTE n.º 16, de 29 de abril de 2007); cl. 29.<sup>a</sup>, n.º 4 do CCT entre a APHP e a FETESE, *cit.*; cl. 76.<sup>a</sup>, n.º 6 do CCT entre a CAP (Confederação dos agricultores de Portugal) e o SETAA (BTE n.º 20, de 22 de junho de 2011); cl. 24.<sup>a</sup> do CCT entre a FENAME e o SQTD (Sindicato dos quadros e técnicos de desenho) (BTE n.º 40, de 29 de outubro de 2009) e a cl. 25.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a NORQUIFAR (Associação do norte dos importadores/armazenistas de produtos químicos e farmacêuticos) e a FETICEQ (BTE n.º 25, de 8 de julho de 2004).

<sup>619</sup> Cfr. art. 28.2 do convénio coletivo «de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo», *cit.*, art. 28.B do convénio coletivo para «industrias siderometalúrgicas» de Toledo (Res. DGT de 4 de novembro de 2013; BOPTO de 18 de novembro do mesmo ano), este último prevendo a necessidade de a notificação conter as condições e a duração prevista para a medida.

<sup>620</sup> Cfr. Acórdão do STJ de 7 de maio de 2008 (proc. n.º 07S4478, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

que o empregador proceda a esse aprimoramento, desde que se cumpra o pré-aviso legal por referência ao momento da perfeição da notificação. No que respeita à transferência coletiva, aplica-se o mesmo regime, muito embora nestes casos a exigência de fundamentação não assuma a mesma relevância no nosso sistema<sup>621</sup>.

Ao invés da solução portuguesa, o regime espanhol é omissivo quanto à exigência de um dever de fundamentação desta notificação<sup>622</sup>, pelo que o legislador parece ter preferido entregar à negociação coletiva a definição do seu conteúdo<sup>623</sup>. Em todo o caso, a doutrina espanhola tem sido unânime em admitir que a notificação de transferência deverá conter um conteúdo suficiente de informação, para que não se converta numa mera formalidade, por imposição de um princípio de boa-fé. Nessa sequência, exige-se que a mesma proceda à indicação do novo destino geográfico e laboral do trabalhador, das motivações da medida, assim funcionando como salvaguarda do direito do trabalhador impugnar o seu conteúdo<sup>624</sup>, bem como as concretas condições da transferência<sup>625</sup> (p. ex., o seu caráter definitivo ou temporário<sup>626</sup>, data de incorporação, compensação a atribuir, quais os critérios de seleção seguidos pelo empregador<sup>627</sup> ou

---

<sup>621</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 121; e OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica...», cit., p. 61.

<sup>622</sup> Como nota GALDÓS LOYOLA, E., tanto o ET como a LJS exigem a «notificação» do trabalhador e dos representantes legais, mas não se referem à questão de saber se este requisito se esgota com a mera notificação, não aludindo à necessidade de incluir a motivação nem a forma como a mesma há de realizar-se («La ejecución de las sentencias en materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones laborales», *AL*, 1997, LVI, p. 1065, nt. 14).

<sup>623</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 164.

<sup>624</sup> ALBIOL MONTESINOS, I., «La nueva...», cit., p. 63; ALÍA RAMOS, M. e MONTANÉ MERINERO, M.<sup>a</sup> J., *op. cit.*, p. 231; e MARÍN CORREA, J. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, pp. 414-415.

<sup>625</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *A mobilidade funcional e xeográfica en Galicia*, cit., p. 93. A nova comunicação, feita pelo empregador, efetuada com o intuito de completar eventuais deficiências da comunicação primitiva, é admissível, desde que conceda ao trabalhador um novo prazo de incorporação de 30 dias [STSJ Catalunha de 16 de janeiro de 2014 (La Ley 4024)]. Prevendo a obrigação de exposição dos motivos empresariais na contratação coletiva, bem como do restante conteúdo das condições da transferência, *vd.* o art. 25.1 do convénio coletivo de «aserradores y almacenistas de madera», cit.; art. 29.1 do convénio coletivo de «estaciones de servicio» da Comunidade Valenciana, cit.; art. 28 do convénio coletivo da «industria de la madera», cit., e art. 30 do convénio coletivo da «industria siderometalúrgica» da província de Alicante (Res. DTEITE de 29 de abril de 2010; BOPALI de 6 de maio do mesmo ano).

<sup>626</sup> A STSJ Galiza de 9 de maio de 1995 (AS 1893) salientou que o documento deve conter as circunstâncias justificativas da mobilidade e, em especial, as condições temporais e o seu caráter definitivo, pois só assim é que o trabalhador poderá apurar se se trata de uma verdadeira transferência ou de uma mera deslocação. No mesmo sentido, STSJ Navarra de 7 de setembro de 1999 (AS 2972).

<sup>627</sup> Prevendo essa obrigação, *vd.* o art. 27.3 do convénio coletivo para as «entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo», cit. Para alguma doutrina, parece ainda exigível que o

mesmo quais as possibilidades de encontrar casa no novo local de trabalho e condições de compra ou aluguer<sup>628</sup>).

Para além dos aspectos salientados quanto a ambos os regimes, ficam ainda no ar outras questões relacionadas com esta notificação. Por exemplo, atendendo a que se estipula que a decisão da transferência deverá ser efetuada pelo empregador, impõe-se determinar o que ocorrerá se esta medida for adotada por pessoas que ocupam cargos superiores na estrutura organizativa e que colaboram com aquele no exercício dos poderes directivos. Por um lado, o dever de obediência que vincula o trabalhador respeita tanto a ordens ou instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos seus superiores hierárquicos, dentro dos poderes que lhe foram atribuídos. Por outro lado, muito embora este direito pareça pertencer também a este *staff*, fará sentido entender-se que a ordem deverá provir dos sujeitos que ostentem especificamente o poder para o efeito<sup>629</sup>, motivo pelo qual propendemos a entender que a medida de transferência apenas poderá ser validamente produzida nestes termos<sup>630</sup>.

No caso de uma transferência temporária, exige-se ainda que dela conste não apenas a justificação objetiva da mesma mas também o tempo previsível da alteração do local de trabalho, o qual, «salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa», não poderá ultrapassar o referido período de seis meses (art. 194.3 CT)<sup>631</sup>, como vimos. No sistema espanhol, embora também aqui a lei não fixe qualquer conteúdo mínimo, a jurisprudência espanhola vem apelando a princípios de boa-fé e de contraditório do trabalhador para exigir que a ordem de mobilidade temporária indique, entre outros aspectos, o posto de trabalho a desempenhar no local de destino e o período de permanência previsível, precisamente para que aquele possa aperceber-se do carácter

---

documento contenha a indicação da data a partir da qual o trabalhador se considera notificado, para efeitos da contagem do prazo de impugnação (ALBIOL MONTESINOS, I., *op. ult. cit.*, p. 63).

<sup>628</sup> Art. 6.6.3 do convénio coletivo estatal de «artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales», cit.; art. 28 do XVII convénio coletivo da «industria química» (Res. DGE de 26 de março de 2013; BOE de 9 de abril do mesmo ano) e art. 27 do convénio coletivo estatal de «perfumería y afines» (Res. DGE de 20 de setembro de 2012; BOE de 8 de outubro do mesmo ano).

<sup>629</sup> STSJ Andalusia (Sevilha) de 30 de novembro de 1996 (AS 881).

<sup>630</sup> Com esta convicção, VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 313.

<sup>631</sup> GOMES, J., coloca a pertinente questão de saber se o empregador «poderá simplesmente dizer que se enganou na previsão para prolongar a transferência para além do período originariamente indicado», acabando por responder afirmativamente caso esse prolongamento não se estenda para além dos seis meses, sob pena de ter de respeitar as condicionantes impostas pelo preceito (*op. ult. cit.*, p. 648).

temporário ou definitivo da medida que lhe irá ser aplicada. Ainda quanto a este tipo de mobilidade, a ordem de «desplazamiento» indicará expressamente as «dietas» e os gastos de viagem a que o trabalhador transferido terá direito, sendo razoável supor que este possa negar-se ao cumprimento da medida empresarial caso essa compensação não esteja prevista, ao abrigo de um especial direito de resistência que, muito embora seja pouco comum no sistema espanhol, parece fazer sentido nestes casos.

No que respeita à comunicação aos representantes legais dos trabalhadores, o regime legal espanhol é igualmente omissivo quanto ao tempo e forma da mesma. Temporalmente, a fórmula legal utilizada («así como a sus representante legales») induz a pensar que este segundo ato notificativo obedecerá ao mesmo período de pré-aviso que a notificação individual do trabalhador, ou seja, de trinta dias<sup>632</sup>, embora se admita a possibilidade de uma notificação ulterior, desde entre ambas que não medeie um prazo excessivamente dilatado no tempo<sup>633</sup>. Neste último caso, porém, o prazo para proceder à eventual impugnação da medida há-de iniciar-se a partir da data da notificação que houver sido realizada em último lugar<sup>634</sup>. Mais do que uma notificação, alguns convénios coletivos preveem mesmo a abertura de um período de consultas aos representantes em sede de transferência individual<sup>635</sup>, uma fase processual que, como veremos adiante, se encontra legalmente prevista apenas para as transferências coletivas. Por outro lado, também aqui se entende que a comunicação deverá respeitar a forma escrita, pelas mesmas razões que acima referimos para a comunicação individual<sup>636</sup>, pois só assim se facilitará a ação coletiva e um controlo efetivo da decisão, e que o seu conteúdo obedeça às mesmas exigências apontadas para a notificação do trabalhador. Não bastará, para este efeito, que o empregador comunique

---

<sup>632</sup> Alguns convénios, no entanto, alargam este período para 60 dias (cfr. art. 42 do convénio coletivo de trabalho para a «actividad de industrias vinícolas» da Comunidade Autónoma de La Rioja, cit.).

<sup>633</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 100.

<sup>634</sup> MARÍN CORREIA, J. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, p. 415.

<sup>635</sup> Assim, art. 46 do convénio coletivo do setor regional do «campo» das Ilhas Canárias, cit.; art. 16 do convénio coletivo de «empresas de captación, elevación y distribución de aguas potables y residuales» de Extremadura (Res. DGT de 28 de janeiro de 2011; BOE de 11 de fevereiro do mesmo ano) e art. 30 do convénio coletivo da «industria siderometalúrgica» da província de Alicante, cit.

<sup>636</sup> ALBIOL MONTESINOS, I., *op. últ. cit.*, p. 64.



aos representantes a existência da medida através da publicação de anúncios<sup>637</sup>. Quanto à notificação dos representantes legais, tem-se entendido que esta não pode ser levada a cabo através de meros anúncios pelo empregador, pelo que em tais casos não existirá caducidade na eventual ação que venha a ser interposta pelos trabalhadores. Ao nível da tramitação, tem-se admitido que a exigência de notificação poderá cumprir-se quer através do envio de uma carta *ad hoc* aos representantes, onde se especifiquem os motivos, quer através do mero envio de cópia das notificações individuais já remetidas aos trabalhadores<sup>638</sup>. O incumprimento do dever de notificar os representantes legais constitui infração administrativa grave por transgressão dos direitos de informação, audiência e consulta destes nos termos legais ou convencionalmente previstos (art. 7.7 LISOS).

Quanto ao sistema português, pese embora não se preveja a obrigatoriedade legal de notificação dos representantes legais dos trabalhadores afetados pela medida de mobilidade geográfica, como vimos, somos da opinião de que, caso se avance para uma solução similar à espanhola, não se vislumbram motivos para que se proceda a uma diferenciação do respetivos procedimentos relativamente ao da comunicação aos próprios representados, seja ao nível formal, seja em termos de fundamentação da comunicação ou mesmo da antecipação que a mesma deverá respeitar.

---

<sup>637</sup> STS de 21 de maio de 2013 (Ar. 5705). Como assinala esta sentença, o prazo de caducidade para impugnação da medida nem sequer se iniciará enquanto não o empregador não proceder a uma notificação concretamente dirigida aos representantes legais dos trabalhadores.

<sup>638</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 100. Como nota GARCÍA MURCIA, J., é muito provável que a omissão deste trâmite não invalide a decisão e que acarrete unicamente uma sanção administrativa (*Traslados y desplazamientos...*, cit., p. 100), a não ser que também não tenha sido notificada ao trabalhador, o que poderá implicar a nulidade da medida (no mesmo sentido, RAMÍREZ MARTÍNEZ, J., «Flexibilidad interna: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo», cit., p. 45).



## 2. A fase de consulta dos representantes dos trabalhadores

### 2.1. Breve análise do modelo espanhol

Para além da obrigatoriedade de notificação dos representantes dos trabalhadores, e somente em caso de transferência coletiva, o legislador espanhol consagrou uma especificidade procedimental, que consiste na necessidade de o empregador dar início a um procedimento de consulta dos representantes legais dos trabalhadores, para com eles debater as causas da decisão empresarial e a possibilidade de evitar ou reduzir os seus efeitos, bem como as medidas a adotar para atenuar as consequências negativas da decisão<sup>639</sup> (art. 40.2 ET), cujo desrespeito acarretará a invalidade da medida<sup>640</sup>. No ordenamento jurídico do país vizinho, a transferência coletiva reveste de uma maior complexidade procedimental do que a individual, em virtude de se tratar de uma modalidade de mobilidade que afeta todos os trabalhadores do centro de trabalho ou da empresa, ou apenas um número considerável destes<sup>641</sup>, como vimos, o que justificou a previsão de um procedimento adicional desta natureza.

O verdadeiro objetivo desta fase de consultas reside na obtenção de um acordo entre os sujeitos que nela intervêm<sup>642</sup>. Esta ingerência dos representantes no fenómeno da transferência coletiva encontra justificação nas recentes alterações legislativas que se têm verificado em Espanha, nas quais se tem assistido a uma busca de maiores espaços para a negociação coletiva, bem como à substituição do anterior controlo administrativo

---

<sup>639</sup> As consultas poderão estender-se a todas as questões que surjam relativamente à medida proposta pelo empregador, p. ex., a identidade dos trabalhadores afetados (MELLA MÉNDEZ, L., «Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo», *Tribuna Social: Revista de seguridad social y laboral*, 2009, n.º 217, pp. 27 e ss.).

<sup>640</sup> STS de 3 de julho de 2012 (Ar. 87). Defendendo a nulidade da medida que omita esta fase procedimental, SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., p. 105, e SSTs de 12 de fevereiro de 2014 (Ar. 1095) e 4 de outubro de 2001 (Ar. 1417).

<sup>641</sup> VELASCO PORTERO, M.<sup>a</sup> T. e MIRANDA BOTO, J. M.<sup>a</sup>, *Curso elemental de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2014, p. 145.

<sup>642</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *op. últ. cit.*, p. 28.

da Administração Laboral em situações de mobilidade geográfica. Poderá assim dizer-se que esta consulta dos representantes reveste de uma dupla funcionalidade: por um lado, assume uma virtualidade garantista, na medida em que facilita a obtenção de contrapartidas para melhorar os efeitos e o estatuto jurídico dos trabalhadores que sejam alvo da medida de transferência; por outro, estas pequenas negociações permitem um reexame geral da decisão e das suas possíveis medidas complementares<sup>643</sup>.

O novo art. 41.4 ET (para o qual o art. 40.2, parágrafo terceiro, ET, expressamente remete) veio determinar quais os sujeitos legitimados para intervir perante a empresa como representantes dos trabalhadores. A mais recente alteração legislativa manteve a regra de que a intervenção como interlocutores no procedimento de consultas caberá, em primeira linha, às secções sindicais, quando estas assim o acordem, sempre que detenham representação maioritária nos comités da empresa ou entre os delegados de pessoal, acrescentando-se agora que estas pertencerão aos «centros de trabalho afetados, em cujo caso representarão todos os trabalhadores dos centros afetados», o que veio confirmar a ideia de que a consulta há-de circunscrever-se aos centros afetados pelas medidas projetadas<sup>644</sup>.

Conforme já se assinalou, os recentes RDL 11/2013, de 2 de agosto, e Ley 1/2014, de 28 de fevereiro, vieram reformar o ET nesta matéria, estabelecendo a obrigatoriedade de constituição de uma comissão negociadora única para todos os centros de trabalho afetados por uma medida de «traslado colectivo», que ocorrerá antes do início formal do período de consultas. A referida comissão<sup>645</sup> corresponderá ao centro ou centros de trabalho afetados e, neste segundo caso, será composta unicamente por representantes desses mesmos centros. Desta forma, evita-se a centralização da consulta e da negociação, ao mesmo tempo que se impede que estas possam realizar-se individualmente por centros de trabalho<sup>646</sup>. Estabelece-se ainda um limite máximo de

---

<sup>643</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 135.

<sup>644</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y BRAVO FERRER, M., CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E. e VALDÉS DAL-RÉ, F., *op. cit.*, p. 5. Conforme salientam os autores, a questão de a medida afetar vários centros de trabalho era tida como uma lacuna legal do anterior regime.

<sup>645</sup> Trata-se de uma comissão criada especificamente para abordar esta medida de mobilidade, e não de um interlocutor permanente que possa vir a atuar futuramente em representação dos trabalhadores (a menos que estes hajam mandatado uma comissão nesse sentido), como assinala MELLA MÉNDEZ, L., *op. últ. cit.*, p. 34.

<sup>646</sup> Assim, MOLERO MARAÑÓN, M.<sup>a</sup> L., «La incidencia de la reforma 2013 en las reglas del período de consultas», *RL*, 2013, n.º 12, pp. 95-96; e RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M., CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E. e VALDÉS DAL-RÉ, F., «La huída del Derecho del Trabajo hacia el

13 membros para a composição desta comissão, o que parece coerente com o número de membros da comissão negociadora dos convénios de empresa, previsto no art. 88.4 ET<sup>647</sup>.

A abertura desta fase de consultas deverá ser notificada à Administração Laboral, nos termos do art. 40.2, parágrafo sexto, ET, o que representa uma das poucas intervenções que hoje ainda se atribuem a esta entidade ao nível da mobilidade geográfica dos trabalhadores em Espanha.

## **2.2. Valoração crítica sobre a criação de uma fase similar no Direito português**

No plano luso, é de lamentar a inexistência de uma fase que obrigue o empregador a proceder a uma consulta dos representantes do(s) trabalhador(es) afetado(s) pela medida de transferência, previamente à sua efetivação, sobretudo nas que assumam carácter coletivo, à semelhança do modelo espanhol. O legislador português parece não ter sido sensível ao facto de o trabalhador mobilizado se encontrar frequentemente numa posição negocial fraca, sem poder questionar a medida de transferência ou de propor outras medidas alternativas viáveis à sua implementação, pelo que a intervenção dos seus representantes legais poderá constituir um inegável apoio nessa avaliação e no confronto com o empregador, além de que representa um importante limite aos poderes empresariais nesta matéria<sup>648</sup>. Talvez por esse motivo, alguns instrumentos coletivos de trabalho em Portugal preveem já a obrigatoriedade de o empregador solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais previamente à

---

‘emprendimiento’, las reformas de la Reforma Laboral de 2012 y otras reformas: la L 11/2013 y el RDL 11/2013», *RL*, 2013, n.º 10, p. 5.

<sup>647</sup> No entanto, para alguma doutrina, ambas as situações não poderão ser comparáveis, já que nos processos de reestruturação empresarial não existe uma comissão negociadora de duas partes que se encontrem em situação de igualdade, pelo que a referência implícita ao art. 88.4 ET «não parece acertada» (assim, RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M., CASAS BAAMONDE, M.ª E. e VALDÉS DAL-RÉ, F., *op. cit.*, p. 5).

<sup>648</sup> Cfr. LUQUE PARRA, M., *op. cit.*, pp. 354 e ss.

implementação de uma medida de mobilidade geográfica<sup>649</sup>, muito embora se trate ainda de uma realidade algo tímida no nosso ordenamento.

É certo que o sistema português já consagra a obrigatoriedade de consulta da comissão de trabalhadores em caso de mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento (a qual, como se viu, é suscetível de fundamentar uma medida de transferência de caráter coletivo entre nós), conforme resulta do art. 425.b) CT. No entanto, parece-nos que a intervenção daquele órgão neste cenário se situará sobretudo na avaliação do fundamento avançado para se proceder àquela modificação, e não se centrará tanto nas implicações que a medida poderá ter para o trabalhador envolvido. Por outro lado, o interesse empresarial que subjaz a uma decisão de mudança do estabelecimento será sempre de duvidosa impugnação, como se viu, o que parece reduzir o efeito útil desta consulta, se a mesma apenas for estendida (como o é) às situações de transferência coletiva. Acresce que o preceito não prevê qualquer fase de negociações para estas situações, ao invés do que se passa, p. ex., em sede de despedimento coletivo (art. 361 CT), que obriga à promoção de uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar. Trata-se de um regime que, quanto a nós, poderia inspirar o legislador português a avançar para a consagração de uma solução que incentivasse o confronto entre as entidades representativas do trabalhador, detentoras de um maior poder negocial, e o empregador, procurando minimizar os efeitos da mobilidade geográfica almejada na perspetiva do trabalhador transferido.

Parece-nos inclusivamente que o legislador português poderia dotar o sistema de soluções alternativas para os casos (deveras frequentes no nosso país) em que inexistam estruturas representativas dos trabalhadores transferidos, sugerindo-se a possibilidade de estes partirem para a criação de uma comissão *ad hoc* para esse efeito. Trata-se, aliás, de uma situação possível em caso de despedimento coletivo, prevendo-se que, na falta das referidas entidades, os trabalhadores abrangidos «podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da recepção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores» (art. 360.3 CT), a qual terá o direito de ser

---

<sup>649</sup> Nesse sentido, caso a medida de transferência envolva dois ou mais trabalhadores, cl. 80.<sup>a</sup>, n.º 6, do CCT entre a APHORT e a FETESE, cit.

informada, por escrito, acerca das circunstâncias que rodeiem a referida medida extintiva.

Lamenta-se, no entanto, que o legislador português não tenha regulado com maior detalhe as regras de constituição destas comissões neste cenário extintivo do contrato de trabalho<sup>650</sup>, pelo que uma maior regulamentação desta realidade em sede de mobilidade geográfica (designadamente, prevendo as regras a que sua constituição obedeceria caso os trabalhadores afetados pertencessem a mais do que um estabelecimento) seria seguramente desejável. No país vizinho, o legislador previu as regras de constituição destas entidades em caso de «traslado coletivo», pelo que, caso as secções sindicais não assumam funções de representação dos trabalhadores afetados pela medida, o modo de determinação dos seus representantes variará em função do número de centros afetados e da existência (ou não) destes em todos esses centros<sup>651</sup> (art. 41.4 ET). Por conseguinte, se o procedimento afetar um único centro de trabalho, a representação corresponderá ao comité de empresa ou, no seu caso, aos delegados de pessoal, assim se legitimando a representação unitária dos trabalhadores. Se nesse centro de trabalho não existir representação dos trabalhadores<sup>652</sup>, estes poderão<sup>653</sup>

---

<sup>650</sup> SÁ ESTEVES, C., «Algumas reflexões práticas sobre o processo de despedimento colectivo», in AAVV., *Direito do Trabalho + crise = Crise no Direito do Trabalho?: atas do Congresso de Direito do Trabalho* (coord. J. Gomes e C. Oliveira Carvalho), Coimbra Editora, Coimbra, 2011, pp. 206-207.

<sup>651</sup> Note-se que esta legitimação é alternativa e não cumulativa (MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 34; e SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», *cit.*, p. 103).

<sup>652</sup> A lei não esclarece se a possibilidade de eleição de uma comissão *ad hoc* se aplica também a empresas com menos de 6 trabalhadores, para as quais o ET (art. 62.1 ET) não prevê a existência de representação legal, discutindo-se se essa possibilidade poderá ser prevista na negociação coletiva (a favor dessa possibilidade, CABEZA PEREIRO, J., *Las elecciones sindicales*, Bomarzo, Albacete, 2009, pp. 36-37; ROMERO RODENAS, M.<sup>a</sup> J., «Algunas cuestiones problemáticas en torno a la celebración de elecciones sindicales en centros de trabajo con menos de seis trabajadores», *RDS*, 2006, n.º 35, pp. 211-233), ou se ambas as situações deverão ser contempladas com a possibilidade de constituição destas comissões (com esta convicção, TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, *cit.*, p. 6).

<sup>653</sup> Discute-se na doutrina se a atribuição dos poderes de representação a esta comissão consiste numa verdadeira faculdade ou antes numa obrigação, com a primeira possibilidade a receber maior aceitação [neste sentido, CRUZ VILLALÓN, J., «La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010», *RL*, 2010, n.º 21, p. 16; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Medidas de flexibilidad interna en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre: movilidad geográfica y modificaciones sustanciales», in AAVV., *La Reforma Laboral 2010. Aspectos prácticos* (Drs. I. García-Perrote Escartín e J. R. Mercader Uguina), Lex Nova, Valladolid, 2010, p. 174; LAHERA FORTEZA, J., «El descuelgue salarial», in AAVV., *La reforma laboral del mercado de trabajo de 2010* (Drs. F. Valdés Dal-Ré e E. González-Posada Martínez), Reus, Madrid, 2011, p. 365; MOLERO MARAÑÓN, M.<sup>a</sup> L., «Modificación de condiciones de trabajo y movilidad geográfica», in AAVV., *La reforma del mercado de trabajo de 2010*, (Dis. F. Valdés Dal-Ré e E. González-Posada Martínez), Ed. Fundación Largo Caballero, Madrid, 2010, p. 325; e SEMPERE NAVARRO, A. V. e MARTÍN JIMÉNEZ, R., «La reforma del mercado de trabajo mediante RDL 10/2010», *Aranzadi Social*, 2010, n.º 7, p. 5]. Em sentido inverso, LLANO SÁNCHEZ, M., «La flexibilidad interna en la reforma laboral 2010: puntos críticos», *cit.*, p. 2640. Alguma doutrina tem



atribui-la a uma comissão específica<sup>654</sup>, integrada por trabalhadores da própria empresa<sup>655</sup> e eleita democraticamente por si<sup>656</sup>, composta por um máximo de três membros<sup>657</sup> (comissão interna), ou por membros dos sindicatos<sup>658</sup> mais representativos

---

admitido a possibilidade de uma negociação direta por parte dos próprios trabalhadores afetados, à margem destas formas de representação (ALFONSO MELLADO, C. L., «Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna», in AAVV., *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 10/2010*, Tirant lo Blanch, Valência, 2010, pp. 105-106; BAYLOS GRAU, A., «Movilidad geográfica...», cit., p. 86; DE LA VILLA GIL, L. E., «Comisiones laborales y comisiones sindicales. Una sorpresa escondida en la reforma laboral de 2010», *RGDTSS*, 2011, n.º 23, p. 6), o que tem sido alvo de fortes críticas por parte de outros autores, segundo os quais esta terceira via de negociação poderá pôr em causa a autonomia da vontade dos trabalhadores e fomentar «práticas pouco ortodoxas» (sobre este ponto, FERNÁNDEZ PROL, F., «La movilidad geográfica tras la reforma operada por Ley 35/2010, de 17 de septiembre: un nuevo procedimiento de traslado colectivo», *TL*, 2011, n.º 110, p. 82).

<sup>654</sup> Embora o legislador nada preveja a esse respeito, parece claro que a responsabilidade de informar os trabalhadores sobre o direito de estes elegerem uma comissão representativa nestes casos cabe ao empregador. A informação poderá ser oral ou escrita, muito embora esta última seja mais conveniente, por questões de prova, e poderá ser prestada, quer diretamente, quer indiretamente, através de intermediários (MELLA MÉNDEZ, L., «Consultas previas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: algunas novedades de interés», *TL*, 2011, n.º 109, p. 33). Uma vez nomeada, a comissão restringirá a sua intervenção ao desenvolvimento do período de consultas e ao eventual acordo que venha a ser firmado, descartando-se a possibilidade de esta se converter numa instância representativa de carácter permanente (DE LA VILLA GIL, L. E., *op. cit.*, pp. 11 e 22).

<sup>655</sup> Tudo indica que os mesmos trabalhadores possam ser simultaneamente eleitores e elegíveis, embora se admita a possibilidade de serem eleitos como membros da comissão os trabalhadores de outro centro da mesma empresa que contem com representação legal (CRUZ VILLALÓN, J., *op. ult. cit.*, p. 9). Criticando estas comissões internas, porque mais sujeitas a pressões por parte do empregador, e alertando para uma possível perda de operacionalidade, FERNÁNDEZ PROL, F., *op. cit.*, p. 86. A autora propõe mesmo que as organizações sindicais possam intervir antes de o trabalhador eleger a sua fórmula de representação, como uma forma possível de ultrapassar este perigo.

<sup>656</sup> Revela-se fundamental que a comissão em questão seja eleita democraticamente e de entre os trabalhadores, sem intervenção de nenhum elemento exterior, o que parece apontar para uma certa «desprofissionalização ou des-sindicalização» da negociação coletiva, admitida pelo art. 37.1 CE (MELLA MÉNDEZ, L., *op. e loc. ult. cit.*; MERCADER UGUINA, J., «Los acuerdos de descuelgue salarial y promoción de la negociación empresarial en la Ley 35/2010», in AAVV., *La reforma del mercado de trabajo, Ley 35/2010 de 17 de septiembre*, Lex Nova, Valladolid, 2010, p. 199). No entanto, a Lei não concretiza em que consiste essa eleição «democrática», nem tampouco é feita uma remissão para o art. 80 ET, pelo que parece que não se exige unanimidade (ALFONSO MELLADO, C. L., «Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna», cit., p. 108) ou maioria qualificada (BAYLOS GRAU, A., «Movilidad geográfica...», cit., pp. 86-87), ou ainda que o voto seja realizado por correspondência ou secreto (RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., «Algunos problemas interpretativos planteados por la regulación de la flexibilidad interna en las reformas laborales de 2010 y 2011», *AL*, 2012, n.º 5, p. 4). Por outro lado, fica por esclarecer se o acordo dos trabalhadores para atribuir a sua representação na negociação do acordo carece de maioria (em sentido afirmativo, com o qual concordamos, TOSCANI GIMÉNEZ, D., («Concepto y alcance de la modificación sustancial de condiciones de trabajo», *AL*, 2012, n.º 21-22, p. 7).

<sup>657</sup> Os membros desta comissão ostentam direitos e obrigações próprias de delegados de pessoal e de membros de comités de empresa, tais como as garantias previstas no art. 68 ET e o dever de sigilo profissional previsto no art. 65 do mesmo diploma (DE LA VILLA GIL, L. E., *op. cit.*, pp. 13 e 23; e MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 36). Não se fixa um número mínimo de membros, pelo que esta comissão poderá ser composta por dois, ou mesmo por um membro, muito embora a primeira hipótese possa conduzir a situações de bloqueios de voto, ao passo que na segunda parece mais apropriado falar não de uma comissão mas de um «órgão unipessoal» (assim, MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, pp. 38-39; e TOSCANI GIMÉNEZ, D., «Concepto y alcance de la modificación...», cit., p. 5). Defendendo que



do setor a que a empresa pertença<sup>659</sup> e que tiveram legitimidade para formar a comissão negociadora da convenção coletiva aplicável à mesma<sup>660</sup> (comissão sindical). Perante esta disjuntiva legal («ou»), tem-se colocado a questão de saber qual o critério definidor do tipo de representantes que deverão intervir nesta fase. No sentido de colmatar esta lacuna legal, a doutrina tem atribuído ao empregador o dever de informar os trabalhadores afetados da possibilidade de eleição de representantes *ad hoc* de um tipo ou de outro tipo<sup>661</sup>. Ainda nos termos do mesmo preceito, no caso em que a negociação se realize com a comissão cujos membros sejam designados pelo sindicato, o

---

o número ideal de membros é de três, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Medidas de flexibilidad interna...», cit., p. 158. No entanto, o facto de a representatividade dos sindicatos poder ser muito díspar pode colocar o problema de nem todos os sindicatos conquistarem um lugar numa comissão composta apenas por três membros (FERNÁNDEZ PROL, F., *op. cit.*, p. 84; e RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., «Algunos problemas interpretativos planteados...», cit., p. 5).

<sup>658</sup> Note-se que a comissão sindical é a única que aparece regulada no RD-Ley 10/2010, diploma que antecedeu a Ley 35/2010. A opção por esta comissão supõe um claro reforço do papel dos sindicatos, atribuindo-lhes uma voz numa matéria em que habitualmente não intervêm (MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 36), o que, para alguns, poderá dar lugar a um verdadeiro processo de sindicalização das empresas de pequena dimensão em Espanha (DE LA VILLA GIL, L. E., *op. cit.*, pp. 10-11). Quando a comissão for nomeada pelos sindicatos, deve aplicar-se a norma do art. 89.3 ET, segundo a qual a maioria será contabilizada não por cabeça, mas tendo conta a maioria representativa de cada sindicato (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Medidas de flexibilidad interna en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre», cit., p. 176; e RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., «Algunos problemas interpretativos...», cit., p. 6).

<sup>659</sup> Quanto ao grau de representatividade do sindicato, alude-se aos sindicatos que contam com um mínimo de 10 por 100 de representantes unitários no âmbito da convenção coletiva [art. 87.2 c) ET], bem como aos que ostentam a condição de mais representativos a nível autonómico e estatal. Os primeiros correspondem aos sindicatos que preencham os requisitos elencados nos arts. 7.1 e 2 LOLS, enquanto que, ao nível estatal, gozam de tal condição os sindicatos que cumpram o preceituado no art. 6.2 LOLS. Em todo o caso, a determinação do setor, entendida como âmbito funcional da empresa, poderá por vezes revelar-se complicada, ao mesmo tempo que não se esclarece qual o âmbito territorial que deverá ser considerado, *v.g.*, se se trata de um âmbito provincial ou estatal, até porque um sindicato representativo de um setor ao nível estatal pode não sê-lo na província na qual a empresa em questão se encontra sediada, como nota RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., *op. ult. cit.*, p. 4. Segundo o autor, esta questão poderá resolver-se através do próprio art. 41.4 ET, quando este alude aos sindicatos «legitimados para fazer parte da comissão negociadora da convenção coletiva aplicável à mesma», pelo que essa menção à convenção reguladora auxiliaria a concretização do âmbito funcional e setorial do sindicato em causa.

<sup>660</sup> Esta legitimidade dos sindicatos existe quando estes representem, no mínimo, a maioria absoluta dos membros de comités de empresa e delegados de pessoal existentes no âmbito territorial e funcional do convénio (art. 88.2 ET).

<sup>661</sup> FERNÁNDEZ PROL, F., *op. cit.*, p. 82. Tal informação poderia, a título de exemplo, ser veiculada também para os sindicatos mais representativos do setor, para que estes impulsionassem o processo de seleção dos representantes de entre os trabalhadores afetados pela medida (CRUZ VILLALÓN, J., *op. ult. cit.*, pp. 98-99). Cumprido este dever de informar, caso os membros desta comissão não venham a ser nomeados, por pura passividade dos trabalhadores, tal situação não implicará a paralização do período de consultas (FERNÁNDEZ PROL, F., *op. cit.*, p. 82).

empregador poderá atribuir a sua representação às organizações empresariais nas quais esteja integrado [art. 41.4.a) ET)]<sup>662</sup>.

Caso o procedimento de transferência afete vários centros de trabalho, a representação dos trabalhadores no ordenamento espanhol é atribuída ao comité intercentros, sempre que lhe seja atribuída essa função no convénio em que a sua criação foi acordada [art. 41.4.b) ET]. Já nos casos em que não existe representação legal no centro de trabalho, os trabalhadores terão a opção de atribuir a sua representação a uma comissão de um máximo de três membros, constituída de forma diferente consoante as diversas situações: 1) se todos os centros de trabalho afetados contarem com representantes legais dos trabalhadores, a comissão representativa será integrada por estes; 2) se alguns centros de trabalho contarem com representantes legais e outros não, a comissão representativa integrar-se-á unicamente pelos representantes legais dos trabalhadores dos centros em que estes existam<sup>663</sup>, a não ser que os trabalhadores dos centros que não contem com esses representantes optem por constituir a comissão prevista para os casos em que a medida afeta um único centro de trabalho. Neste último caso, tal comissão representativa será integrada tanto pelos representantes legais dos trabalhadores como por membros das comissões *ad hoc*, na proporção do número de trabalhadores que representem. Inversamente, se os trabalhadores do centro de trabalho onde não exista representação optarem por não designar nenhuma comissão para este efeito, a sua representação será entregue aos representantes legais dos centros afetados que contem com eles, proporcionalmente ao número de trabalhadores que representam, assim se ampliando o seu âmbito de representatividade; e 3) caso nenhum dos centros de trabalho conte com representantes legais dos trabalhadores<sup>664</sup>, a nova norma prevê que a comissão representativa seja integrada por quem for eleito pelos e entre os membros das comissões (interna ou sindical) previstas para os casos em que a

---

<sup>662</sup> Em todo o caso, assinala-se a possibilidade de o empregador se fazer sempre representar por qualquer órgão coletivo, por via das regras do mandato civil (MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 38).

<sup>663</sup> Não é claro se os próprios trabalhadores poderão optar por uma comissão de carácter sindical neste caso. No entanto, nada o parece impedir, na medida em que a hipótese parece contemplar ambas as comissões, a eleita pelos próprios trabalhadores e a designada pelos sindicatos mais representativos, ao referir-se, no plural, a «comissões previstas em dito parágrafo» [art. 41.4.b) ET].

<sup>664</sup> O legislador não prevê os motivos dessa ausência de representação, pelo que esta opção poderá ser utilizada, quer quando a empresa não cumpre os mínimos do art. 62.1 ET, quer quando, verificando-se essa situação, os trabalhadores não desejam ter representantes ou estes desapareceram (MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 32).

medida afete apenas um centro de trabalho<sup>665</sup>, proporcionalmente ao número de trabalhadores que representem. Caso a aplicação destas regras resulte num número superior a treze membros, estes escolherão entre si, dentro desse limite máximo, votando em proporção ao número de trabalhadores que representem.

O facto de se atribuir hoje aos trabalhadores o direito de optarem<sup>666</sup> por uma representação *ad hoc* nestes casos reflete a importância crescente que tem sido dada à existência de representantes na empresa, enquanto defensores da vontade da maioria e agilizadores da tomada de decisões empresariais<sup>667</sup>. Contudo, este critério de composição das comissões, em caso de medida que afete mais do que um centro de trabalho, tem sido alvo de algumas críticas por parte da doutrina. Em primeiro lugar, por se suspeitar que a alternativa entre a comissão eletiva direta e a comissão de origem sindical venha a constituir um foco de tensão nos momentos de procura de maiorias na respetiva composição. Em segundo lugar, por se temer que o novo critério de medição da representatividade dos seus membros possa ser gerador de conflitos, por favorecer a presença de representantes «independentes»<sup>668</sup>.

No que respeita ao prazo para a constituição das mencionadas comissões, seria importante que o legislador luso previsse um período de tempo suficientemente razoável para a sua efetivação, sem pôr em causa a celeridade que o procedimento exige. Em Espanha, o prazo para a constituição destas comissões é atualmente de 7 dias<sup>669</sup>, após o qual o empregador comunicará aos representantes legais dos

---

<sup>665</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *op. últ. cit.*, p. 32. A possibilidade de constituição de uma comissão interna foi uma novidade introduzida pela Ley 35/2010, e encontra fundamento legal nos arts. 4.1.g) e 61 ET e constitucional no art. 129.2 CE. Segundo os primeiros, os trabalhadores têm direito a participar na vida da empresa, através de representantes legais, «sem prejuízo de outras formas», o que parece encaixar-se nesta possibilidade. De acordo com o último preceito, os poderes públicos promoverão eficazmente diversas formas de participação na empresa.

<sup>666</sup> A constituição desta comissão é facultativa (MELLA MÉNDEZ, L., *op. últ. cit.*, p. 33), embora alguma doutrina entenda o contrário (LLANO SÁNCHEZ, M., «La flexibilidad interna...», cit., p. 5).

<sup>667</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *op. últ. cit.*, p. 33. Assinalamos que a maioria das PMES e microempresas em Espanha carecem de representação legal e, nessa medida, de um interlocutor social ao serviço dos trabalhadores.

<sup>668</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. y BRAVO FERRER, M., CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> E. e VALDÉS DAL-RÉ, F., *op. cit.*, p. 5. Questionando a constitucionalidade destas comissões, na medida em que poderão ser constituídas por representantes dos trabalhadores que não ostentam essa qualidade legal ou institucionalmente, além de que não permitirão que os trabalhadores, pressionados pelas empresas, muitas vezes recorram ao auxílio sindical exterior, TOSCANI GIMÉNEZ, D. («Concepto y alcance de la modificación...», cit., p. 8).

<sup>669</sup> Este prazo foi alargado pelo RDL 11/2013, sendo que o diploma anterior consagrava um prazo de 5 dias. Um prazo curto é sinónimo de celeridade, o que se afigura desejável nestes casos, segundo MELLA

trabalhadores o início do período de consultas, a não ser que algum dos centros de trabalho afetados pelo procedimento não conte com representantes, caso em que o prazo é alargado para 15 dias (art. 41.4, parágrafo quinto, ET)<sup>670</sup>. A falta de constituição da mencionada comissão dentro deste prazo, no entanto, não impedirá o início e decurso do referido período de consultas (art. 41.4, parágrafo sexto, ET)<sup>671</sup>, solução que parece fazer todo o sentido, por acautelar a posição do empregador em caso de inércia, incapacidade ou falta de vontade dos trabalhadores, assim se evitando que estes obstaculizem o plano daquele<sup>672</sup>. Por outro lado, a sua constituição em data posterior ao início da fase de consultas não implicará, em caso algum, a ampliação da duração da dita fase, o que resulta também deste último preceito.

Quanto ao problema de determinar a verdadeira natureza da intervenção dos representantes nesta fase procedimental, parece razoável exigir-se um verdadeiro diálogo, uma discussão ou negociação entre estes e o empregador, cujo conteúdo girará em torno da necessidade, fundamento, alcance e efeitos desta medida modificativa do local de trabalho, pelo que aludir a uma mera «consulta» nestes casos talvez não se revele inteiramente acertado. No país vizinho, a terminologia empregue pelo legislador («período de consultas») revela-se algo imprecisa, por levar a crer que este

---

MÉNDEZ, L., *op. últ. cit.*, p. 39. No entanto, a autora salienta que este prazo poderá ser demasiado reduzido, perante uma tarefa que por vezes se revele «laboriosa e difícil» (esta observação é feita quando o prazo era de 5 dias, mas parece-nos igualmente pertinente perante este novo prazo). No Código do Trabalho, seria desejável que um eventual prazo nesta matéria fosse alinhado com aquele que se encontra previsto para a criação destas comissões em caso de despedimento coletivo (5 dias úteis, contados a partir da receção da comunicação de despedimento pelos trabalhadores potencialmente abrangidos pela medida, nos termos do art. 360.3 CT). Em todo o caso, note-se que este prazo corresponderá pelo menos aos 7 dias exigidos no ordenamento espanhol.

<sup>670</sup> Segundo alguma doutrina, o legislador parece revelar uma visão algo limitada dos processos de reestruturação empresarial, na medida em que a complexidade da constituição da comissão negociadora não depende apenas da (in)existência de representação legal no centro de trabalho, mas antes deverá ter consideração outros fatores, como o número de centros de trabalho, a sua dimensão ou dispersão geográfica (MOLERO MARAÑÓN, M.<sup>a</sup> L., «La incidencia de la reforma de 2013 en las reglas del período de consultas», cit., p. 110).

<sup>671</sup> Isto não significa que a lei autorize o empregador a negociar com os próprios trabalhadores (RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., «Algunos problemas interpretativos...», cit., p. 6), embora alguma doutrina o admita, desde que não se trate de modificar as condições estabelecidas na negociação coletiva (ALFONSO MELLADO, C., «Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna», cit., p.105; e GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Medidas de flexibilidad interna en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre: movilidad geográfica y modificaciones sustanciales», cit., p. 172).

<sup>672</sup> O contrário significaria atribuir aos trabalhadores o poder paralisar a decisão do empregador, o que não parece aceitável (MELLA MÉNDEZ, L., *op. últ. cit.*, pp. 40-41).

procedimento se esgotará num mero dever de informação<sup>673</sup>, sustentando-se na doutrina que a finalidade deste período exorbita aquilo que poderia considerar-se uma mera consulta dos representantes<sup>674</sup>.

Aconselha-se a fixação de um período razoável de duração para este período de consultas, que permita uma efetiva discussão e negociação entre os sujeitos intervenientes. Em caso de despedimento coletivo, e existindo acordo ou, na falta deste, após terem decorrido 15 dias sobre o envio da comunicação inicial aos representantes ou, na falta destes, aos trabalhadores envolvidos, o empregador comunicará a cada trabalhador abrangido a decisão de despedimento (art. 363.1 CT), o que, tendo em conta a obrigatoriedade de abertura de uma fase de consultas nos cinco dias posteriores àquele envio, significa que esta fase terá uma duração mínima de dez dias (art. 361.1 CT), prazo esse que se crê razoável e que poderia inspirar o legislador português em sede de mobilidade geográfica. No ordenamento espanhol, a duração máxima deste período de consultas é atualmente fixada em 15 dias<sup>675</sup>, prazo que não é suscetível de redução, não obstante nada impeça que as partes encerrem as negociações se lograrem atingir um acordo antes do respetivo término<sup>676</sup>. Por outro lado, apesar de se tratar de um prazo

---

<sup>673</sup> Em Espanha, cf. a STS de 30 de junho de 2011 (Ar. 5459/2010). Na doutrina, cfr. PÉREZ AMORÓS, F. e ROJO TORRECILLA, E., *op. cit.*, p. 239. Parece hoje evidente que o legislador pretendeu clarificar a diferença entre informação e consulta, ao vir introduzir um elemento de reciprocidade, exigido para esta última na atual versão do art. 64.1.2 ET (MELLA MÉNDEZ, L., «Modificación sustancial...», *cit.*, p. 29).

<sup>674</sup> Nesta linha de entendimento, VALDÉS DAL-RÉ, F., interpreta o alcance da intervenção dos representantes legais nos despedimentos por causas económicas, afirmando que esta «não se circunscreve a uma mera consulta» («Los despidos por causas económicas», in AAVV., *La Reforma del Mercado Laboral*, Lex Nova, Valladolid, 1994, p. 421). No mesmo sentido, GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., «Una nueva modificación de la legislación laboral para transponer Derecho comunitario: la Ley 38/2007 y las Directivas 2002/14/CE, sobre información y consulta de los trabajadores, y 2002/74/CE, sobre protección en caso de insolvencia empresarial», *RL*, 2008, n.º 7, p. 84; e MELLA MÉNDEZ, L., «Modificación sustancial...», *cit.*, p. 28. Na jurisprudência, *vd.* SSTSJ Ilhas Canárias (Las Palmas) de 16 de maio de 2007 (AS 1029) e País Basco de 5 de outubro de 2004 (AS 2457).

<sup>675</sup> Este prazo legal foi alvo de redução pela reforma operada em Espanha em 2010, sendo que até à data o prazo de 15 dias correspondia à duração mínima prevista para esta fase de consultas. Através desta alteração legislativa, o legislador revelou uma clara intenção de acelerar o procedimento de transferência coletiva (ALFONSO MELLADO, C. L., «Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna», *cit.*, p. 103), muito embora a nova solução possa acarretar o inconveniente de, ao agilizar o mecanismo de transferência, acabar por facilitar uma imposição rápida da medida por parte do empregador (FERNÁNDEZ PROL, F., *op. cit.*, p. 79). Apesar de o preceito não o prever expressamente, tudo aponta para que se trate de dias úteis (MELLA MÉNDEZ, L., «Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo...», *cit.*, p. 33). Em sentido inverso, SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *El régimen jurídico de la modificación...*, *cit.*, p. 209.

<sup>676</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 33.



improrrogável<sup>677</sup>, não se colocam entraves à possibilidade de um acordo entre as partes para além deste hiato temporal<sup>678</sup> quando o mesmo se revele insuficiente para viabilizar o processo das negociações<sup>679</sup>. Quanto ao *dies a quo* do referido prazo, o regime é hoje claro ao prever que, decorrido o prazo máximo para a constituição da comissão representativa, o empregador comunicará o início do período de consultas aos representantes dos trabalhadores (art. 40.2, parágrafo quinto, ET).

Relativamente ao conteúdo das consultas, esta fase deverá versar sobre as causas motivadoras da decisão empresarial, a possibilidade de reduzir os seus efeitos e as medidas necessárias para atenuar as suas consequências. No plano da redução de efeitos, caberá pensar-se em três situações distintas: decisões de carácter técnico-organizativo, como alternativas à própria mobilidade locacional (mobilidade funcional, implementação de um regime de turnos, reordenação do tempo de trabalho, etc.), compromissos obrigacionais assumidos por ambas as partes (diminuição do número de trabalhadores abrangidos pela medida de transferência<sup>680</sup>, em troca de incrementos na produtividade, p. ex.) e a definição de um regime de prioridades e preferências. Por seu turno, a atenuação das consequências decorrentes da transferência poderá passar pela implementação de medidas de carácter social (política de realojamento, em sentido

---

<sup>677</sup> Esta improrrogabilidade estende-se à própria negociação coletiva, aceitando-se que por convénio se estipulem prazos mais curtos do que este máximo legal, mas rejeitando-se a possibilidade de previsão de prazos que o ultrapassem (ALFONSO MELLADO, C. L., *op. ult. cit.*, p. 104).

<sup>678</sup> Cfr. ALFONSO MELLADO, C., *op. e loc. ult. cit.*, p. 104; CRUZ VILLALÓN, J., «La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010», cit., pp. 13-14; LLANO SÁNCHEZ, M., «La flexibilidad interna en la reforma laboral 2010: puntos críticos», cit., p. 2633; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., «La modificación de condiciones de trabajo tras el RD-Ley 10/2010», in AAVV., *La Reforma Laboral de 2010* (Dir. Sempere Navarro, A. V.), Pamplona, 2010, p. 287. Como nota RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. («Algunos problemas interpretativos...», cit., p. 2), a finalidade da Lei é precisamente a de potenciar a negociação, daí que sejam sempre preferíveis acordos celebrados fora de prazo do que alterações impostas unilateralmente dentro desse mesmo prazo. Por outro lado, o empregador poderia dar sempre a volta a esta questão, dando início a um novo período de consultas (MOLERO MARAÑÓN, M.<sup>a</sup> L., «Modificación de condiciones de trabajo y movilidad geográfica», cit., p. 319). Admitindo essa possibilidade na jurisprudência, *vd.* SAN de 13 de março de 2013 (AS 1432).

<sup>679</sup> *Vd.*, a título de exemplo, o caso da STSJ La Rioja de 25 de junho de 2007 (AS 2618), em que o período de consultas se iniciou em 1 de junho de 2006 e terminou em 15 de janeiro de 2007. De igual modo, na STSJ Ilhas Canárias (Santa Cruz de Tenerife) de 16 de maio de 2007 (AS 6613) o mencionado período durou seis meses.

<sup>680</sup> Parece-nos, no entanto, que a eventual redução do número de trabalhadores afetados pela medida durante esta fase de consultas não poderá determinar a alteração da qualificação da medida (ou seja, de transferência coletiva para transferência individual).



amplo) ou económico (indenizações ou compensações adicionais)<sup>681</sup> a favor do(s) trabalhador(es) abrangido(s)<sup>682</sup>.

Ao longo desta fase, as partes deverão negociar e agir com boa-fé<sup>683</sup>, ou seja, com o verdadeiro propósito de aproximar posições e alcançar um acordo<sup>684</sup>, o qual, no sistema espanhol, só se atingirá caso se obtenha a conformidade da maioria dos representantes legais dos trabalhadores ou, no seu caso, da maioria dos membros da comissão representativa dos trabalhadores, sempre que, em ambos os casos, representem a maioria dos trabalhadores do centro ou centros de trabalho afetados<sup>685</sup>. Ao longo da negociação, exige-se que o empregador promova reuniões com os representantes tantas vezes quantas necessário, fornecendo-lhes toda a informação que se revele suficiente para permitir um conhecimento adequado das causas e da medida por si proposta<sup>686</sup>. Não se prevê nenhum conteúdo concreto nem um número mínimo

---

<sup>681</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 139.

<sup>682</sup> Note-se ainda que uma medida de mobilidade geográfica poderá vir a ser adotada no âmbito da fase de consultas de um procedimento de despedimento coletivo, sendo lícito que no acordo aí celebrado o empregador determine a mobilidade de um, alguns, ou todos os trabalhadores, como forma de evitar a cessação dos respetivos contratos. Com efeito, apesar de a transferência de trabalhadores não constar do leque do art. 361.1 CT, o termo «designadamente» é claro ao apontar para uma enumeração meramente exemplificativa das medidas que possam contribuir para a diminuição do número de trabalhadores a despedir. No país vizinho, aceita-se a validade de uma transferência nestes moldes, desde que a mesma obedeça aos requisitos previstos no art. 40.2 ET [STS de 16 de setembro de 2013 (Ar. 45/2012)].

<sup>683</sup> Sobre a boa-fé na execução do contrato de trabalho, *vd.*, por todos, CABEZA PEREIRO, J., *La buena fe en la negociación colectiva*, Xunta de Galicia, Vigo, 1995, pp. 1 e ss.; e CONDE MARÍN, E., «Deberes contractuales de buena fe en la relación de trabajo», in AAVV., *La buena fe en el contrato de trabajo. Un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo*, 1.ª ed., La Ley, Madrid, 2007, pp. 1 e ss. Reconhecendo a dificuldade de descortinar o conceito de «má fé» nestes casos, STSJ Catalunha de 26 de fevereiro de 1998 (AS 1493).

<sup>684</sup> STS de 16 de novembro de 2012 (Ar. 7790). Na doutrina, *vd.* ALONSO OLEA, M. e CASAS BAAMONDE, M.ª E., *op. cit.*, p. 811. Naturalmente que não se exige a obtenção desse acordo, mas apenas um esforço tendente a consegui-lo. Aliás, o facto de este acordo não se revelar imprescindível para o desenrolar desta fase processual leva a que abundem as regras dirigidas a facilitar a sua obtenção, ou que confirmem um especial tratamento à sua impugnação (ALFONSO MELLADO, C. L., BALLESTER PASTOR, M.ª A., BLASCO PELLICER, A., CAMPS RUIZ, L. M., GARCÍA ORTEGA, J., GOERLICH PESET, J. M.ª, LÓPEZ GANDÍA, J. V., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., ROQUETA BUJ, R. e SALA FRANCO, T., *op. cit.*, p. 403).

<sup>685</sup> Uma interpretação literal do preceito permite afastar a possibilidade de aplicação de um sistema proporcional (FERNÁNDEZ PROL, F., *op. cit.*, p. 85). O facto de o legislador aludir ao voto favorável da maioria dos membros da comissão parece ainda indiciar que a votação será pessoal e por cabeça, num claro desvio à regra vigente para a adoção de acordos da comissão negociadora de convénios coletivos, que requer o voto positivo da maioria de cada uma das representações, nos termos do art. 89.3 ET (MELLA MÉNDEZ, L., «Consultas previas a las modificaciones sustanciales...», *cit.*, p. 39). No caso em apreço, a votação pessoal crê-se vantajosa, por se tratar de comissões de dimensão reduzida e, nessa medida, potencialmente alheias a critérios de representatividade sindical.

<sup>686</sup> SAN de 7 de dezembro de 2012 (AS 5547). Em todo o caso, note-se que não se consagra na lei a expressa obrigação de entrega de documentação aos representantes dos trabalhadores [cf. sentença da

para estas reuniões, sendo razoável supor que o período de consultas se cumprirá se a empresa convocar duas vezes o órgão de representação dos trabalhadores e este não comparecer<sup>687</sup>, ou se não se realiza nenhuma reunião mas existem vários escritos sobre a medida que o empregador pretende implementar. Inversamente, presume-se a má-fé do empregador quando este, p. ex., não cumpre as regras fixadas para o anúncio da medida<sup>688</sup>, a realização das reuniões<sup>689</sup> ou a tomada de decisão; quando oculta informação relevante aos representantes ou dá por concluído o período de consultas quando estes haviam solicitado uma prorrogação do prazo legalmente estipulado com a finalidade de reunirem com os trabalhadores afetados e com eles discutir as medidas apresentadas. Note-se que o ónus da prova da existência de boa-fé ao longo das negociações, no sentido de demonstrar que esta fase foi levada a cabo «de forma hábil e suficiente», cabe ao empregador<sup>690</sup>. Por outro lado, também se exige uma atuação de boa-fé por parte dos representantes dos trabalhadores<sup>691</sup>, não sendo razoável que estes assumam uma postura antinegociadora ou de passividade<sup>692</sup>, como vimos. Inclusivamente, já se presumiu a aceitação das causas alegadas pelo empregador quando, após este os habilitar com a documentação suficiente sobre a sua verificação,

---

Audiência Nacional de 15 de fevereiro de 2013 (AS 819)]. Caso a informação tenha sido fornecida na totalidade, o mero desacordo dos representantes quanto às medidas apresentadas não pode, por si só, indiciar uma violação da boa-fé por parte do empregador, sobretudo quando aqueles não apresentaram qualquer alternativa (MELLA MÉNDEZ, L., «Modificación sustancial de las condiciones de trabajo...», cit., p. 31). No mesmo sentido, STSJ Galiza de 31 de outubro de 2001 (AS 4045). Aliás, a firmeza da posição do empregador ao longo das negociações não deve ser interpretada necessariamente como um indício de má-fé da sua parte [STSJ La Rioja de 25 de junho de 2007 (AS 2618)].

<sup>687</sup> STSJ Ilhas Canárias (Las Palmas) de 18 de novembro de 2005 (AS 346).

<sup>688</sup> STSJ Navarra de 14 de novembro de 2003 (AS 1496).

<sup>689</sup> STSJ País Basco de 9 de dezembro de 2003 (AS 4176), em que a conduta do empregador se resumiu a uma conversa informal, na qual este comunicou a medida a tomar. Na STSJ do mesmo Tribunal, de 20 de julho de 2004 (AS 2518), o empregador recusou-se injustificadamente a comparecer na única reunião realizada.

<sup>690</sup> SSTSJ La Rioja de 26 de setembro de 2007 e Catalunha de 20 de setembro de 2000 (AS 6138 e AS 2618, respetivamente).

<sup>691</sup> No entanto, a má-fé conduzirá a consequências diversas consoante se verifique do lado do empregador ou dos representantes. No primeiro caso, ela conduzirá à ineficácia da medida empresarial, ao passo que, no segundo caso, não influirá na qualificação da medida, apenas sendo suscetível de implicar a responsabilização dos representantes perante os representados, quando a sua atuação lhes cause prejuízos (MELLA MÉNDEZ, L., «Modificación sustancial de las condiciones de trabajo...», cit., p. 32, e «Consultas previas a las modificaciones sustanciales...», cit., p. 42).

<sup>692</sup> Por vezes, a má-fé dos representantes pode revelar-se numa fase posterior ao período de consultas, quando estes, p. ex., se recusam a reconhecer a existência de um acordo que não levanta dúvidas [STSJ Catalunha de 3 de fevereiro de 2006 (AS 1912)].

os representantes não lhe dirijam nenhuma observação a esse respeito, limitando-se a apresentar uma contraproposta<sup>693</sup>.

Tem-se também colocado a questão de concretizar a verdadeira virtualidade do acordo que venha a ser alcançado no âmbito desta fase de consultas. Trata-se de um pacto com uma categoria negocial específica e finalidades muito próprias, que, para alguma doutrina espanhola, configura um acordo de empresa<sup>694</sup>, mais propriamente, um «pacto de reorganização produtiva»<sup>695</sup>. Ao nível formal, embora o ET nada preveja a esse respeito, parece que as deliberações tomadas nas reuniões havidas deverão refletir-se numa ata, no final de cada reunião, e sobretudo no fim das negociações, que consistirá num documento redigido por um secretário *ad hoc*, indicando-se as posições das partes, o conteúdo provável do acordo, que poderá servir como notificação formal para envio à Autoridade Laboral (art. 40.2, parágrafo sexto, ET)<sup>696</sup>. Também aqui a opinião dos representantes dos trabalhadores não é vinculativa, surgindo mesmo debilitada, na medida em que a postura do empregador, na falta de acordo, se converte em definitiva, sem necessidade de se submeter a um controlo administrativo prévio, e só poderá ser controlada judicialmente *ex post*<sup>697</sup>. No plano português, será difícil que o Código se desvie da tendência por si seguida de atribuir um caráter não vinculativo à posição assumida por estes órgãos de representação, muito embora se reconheça que uma solução diversa possa conduzir a resultados por vezes indesejáveis.

Na fase decisória, o empregador elegerá os trabalhadores que irão ser abrangidos pela medida mobilizadora. Note-se que a existência de uma fase de consultas não altera a circunstância de que quem determina os trabalhadores afetados é o empregador, a não ser que eles venham mencionados no próprio acordo, a cujas diretrizes este último ficará vinculado<sup>698</sup>. Daí que ele disponha de mais liberdade se no acordo apenas se indicarem os perfis que se amortizam, os postos laborais ou o número percentual de trabalhadores

---

<sup>693</sup> STSJ Galiza de 26 de julho de 1999 (AS 5712).

<sup>694</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 141.

<sup>695</sup> Assim, GOERLICH PESET, J. M.<sup>a</sup>, *La extinción del contrato de trabajo*, cit., pp. 145.

<sup>696</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 140.

<sup>697</sup> PÉREZ AMORÓS, F. e ROJO TORRECILLA, E., *op. cit.*, pp. 239-240.

<sup>698</sup> CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, cit., p. 530; MELLA MÉNDEZ, L., «Modificación sustancial...», cit., p. 30; e ORTÍZ LALLANA, M.<sup>a</sup> C., *La movilidad geográfica en la empresa*, La Ley, Madrid, 1994, p. 60.

a suprimir<sup>699</sup>, sem prejuízo de ter de nortear a sua escolha por critérios pré-determinados no instrumento de regulamentação coletiva eventualmente aplicável<sup>700</sup>.

Após a finalização do período de consultas, o empregador comunicará a sua decisão sobre a transferência de forma individualizada a cada um dos trabalhadores afetados. No ordenamento espanhol, esta comunicação sujeita-se às diretrizes do art. 40.1 ET, aplicável à transferência individual por força do art. 40.2, parágrafo oitavo, ET. A partir daí, o empregador deverá cumprir as previsões do preceito, tanto em termos formais (notificação dos trabalhadores individuais e dos representantes, identificando os sujeitos definitivamente mobilizados e cumprindo o pré-aviso aí previsto) como em relação aos efeitos subsequentes. Para uns, esta obrigação de comunicação refere-se única e exclusivamente às situações em que o empregador e os representantes dos trabalhadores não chegaram a acordo<sup>701</sup>, ao passo que para outros ela também contempla as situações em que esse acordo foi atingido<sup>702</sup>.

Durante este período de consultas, é usual que se alcancem acordos que, partindo da validade da transferência, melhorem aos mínimos estabelecidos por Lei. Assim, será frequente que se convencionem quantias indemnizatórias adicionais ou superiores às legalmente estabelecidas para aqueles trabalhadores que optem pela extinção, ou que se prevejam para estes prioridades de contratação em caso de futuras necessidades da empresa. Relativamente aos trabalhadores que optam pela transferência, o empregador pode acabar por lhes garantir uma série de compensações adicionais, nomeadamente, ajudas para o aluguer ou procura de casa e pagamento da escola dos filhos e viagens aos familiares, entre outras. Por vezes, os empregadores estabelecerão mesmo um período de adaptação, durante o qual os trabalhadores ainda

---

<sup>699</sup> Note-se que a medida decidida a final não tem de coincidir necessariamente com a inicialmente proposta pelo empregador (MELLA MÉNDEZ, L., *op. e loc. últ. cit.*).

<sup>700</sup> *Vd.* o art. 27.4 do convénio coletivo para «entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo», cit.

<sup>701</sup> Esta foi a interpretação do Grupo Parlamentar Canário do Senado, que propôs que se acrescentasse a expressão «sem acordo» ao art. 40.2 ET (*vd. Boletín Oficial de las Cortes Generales*, Senado, 15 de abril de 1994).

<sup>702</sup> CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», cit., p. 2483; e SALA FRANCO, T., ALFONSO MELLADO, C. L. e BLASCO PELLICER, A., *Relaciones Laborales*, 5.ª ed., Tirant lo Blanch, Madrid, 2014, p. 530.

poderão optar por extinguir o seu contrato, com direito a indemnização, se não se adaptarem ao novo posto de trabalho<sup>703</sup>.

Pelo exposto, somos da opinião de que o legislador português deverá avançar para a consagração da obrigatoriedade da abertura de uma fase de consultas junto da estrutura representativa dos trabalhadores afetados, em caso de mobilidade geográfica definitiva (individual e coletiva). Para além das situações de despedimento coletivo, note-se que o sistema português também já prevê essa mesma intervenção noutros casos, nomeadamente, em sede de despedimento por extinção do posto de trabalho (art. 370 CT), ou caso o empregador pretenda proceder à redução ou suspensão da prestação do trabalho dos seus funcionários (art. 299 CT). Daí que não vislumbremos motivos para que uma situação de transferência definitiva do trabalhador seja merecedora de tratamento distinto, dada a elevada intensidade dos efeitos que a mesma poderá produzir na esfera não só pessoal mas também profissional deste último. Do mesmo modo, a necessidade de proteção dos interesses do trabalhador justificaria que o legislador procedesse a uma aproximação do regime da mobilidade geográfica ao do despedimento coletivo, sugerindo-se ainda a criação de uma norma similar à do art. 364 CT<sup>704</sup> (que prevê um crédito de horas de dois dias de trabalho por semana para a procura de trabalho, que o sujeito afetado nesta situação poderia utilizar para preparar a sua transferência, na falta de atribuição legal de uma licença para esse efeito), assim como a possibilidade já analisada de aquele designar uma comissão *ad hoc* em caso de inexistência de estruturas de representação coletiva que o auxiliem.

Note-se que o art. 425 CT consagra a obrigatoriedade de o empregador solicitar um parecer à comissão de trabalhadores antes de praticar uma série de atos, nomeadamente, «qualquer medida de que resulte ou possa resultar, de modo substancial, diminuição do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho» [al. c)], regime esse que, na nossa opinião, poderia estar na origem da criação de uma fase de consultas em matéria de mobilidade geográfica. Muito embora se trate de um parecer não vinculativo<sup>705</sup>, somos da opinião de que o potencial prejuízo sério que a medida de transferência poderá

---

<sup>703</sup> Assinalando estas possibilidades, MIRALLES MIRAVET, C., *op. cit.*, p. 398.

<sup>704</sup> Com esta convicção, MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica no Código de Trabalho revisto», *cit.*, p. 238.

<sup>705</sup> VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 983.



acarretar para o trabalhador é suficiente para se defender uma extensão da intervenção destas estruturas às situações de transferência que venham a ser ordenadas pelo empregador, na medida em que estas poderão implicar esse «agravamento» ou essa «mudança». Trata-se de uma solução que parece encaixar na *ratio legis* deste preceito, que revela uma preocupação do legislador em rodear o sujeito afetado daqueles que melhor o poderão auxiliar nestas situações. Assim, mesmo que se entenda que essa consulta dos representantes não decorre já do referido normativo legal (até porque estas comissões não representam as únicas estruturas representativas dos trabalhadores em Portugal, como vimos), cremos que a necessidade de proteção dos interesses do trabalhador justificaria, *de iure condendo*, que o legislador procedesse a uma reformulação do regime vigente, prevendo uma fase de consulta e de negociação com os seus representantes, dada a projeção que a medida poderá assumir e a necessidade de encontrar mecanismos de adequada proteção da posição daquele. Acresce que a inclusão das estruturas de representação coletiva neste procedimento poderá permitir ao trabalhador uma melhor avaliação do prejuízo sério que a medida poderá implicar, permitindo elucidá-lo quanto aos reais efeitos da medida ordenada, bem como quanto à viabilidade das opções que a mesma lhe oferece. O que vem de dizer-se parece fazer sentido sobretudo num cenário de transferência definitiva, por ser este o tipo de medida que mais vem abalar a situação deste último sendo já menos razoável sustentar-se o alargamento desta intervenção dos representantes a situações de mobilização temporária do trabalhador. O próprio *Estatuto de los Trabajadores* vai no mesmo sentido, já que o legislador espanhol apenas prevê a notificação (e posterior intervenção) dos representantes numa situação de «traslados», mas é omissa quanto a essa situação nos «desplazamientos», o que parece fazer sentido dada a menor intensidade do prejuízo que se faz sentir nesta última medida. Por outro lado, e tendo em conta que no nosso sistema a diferença entre os figurinos da transferência individual e coletiva não assenta no número de trabalhadores envolvidos, mas sim no fundamento empresarial avançado para a sua implementação, conforme já concluímos, equacionamos a extensão de tal fase procedimental a ambos estes tipos de mobilidade, até porque, no sistema português, uma medida e cariz individual será perfeitamente suscetível de determinar a mobilização de vários trabalhadores.



### 3. O recurso a procedimentos de mediação e de arbitragem

Desde a Reforma de 2010, o art. 40.2 ET prevê ainda a possibilidade de empregador e o trabalhador acordarem<sup>706</sup>, a qualquer momento<sup>707</sup>, na substituição do período de consultas por um procedimento de mediação ou de arbitragem, o qual deverá desenrolar-se dentro do acima mencionado período de 15 dias<sup>708</sup>. Esta solução já decorria, em parte, do 85.1 ET, que prevê a possibilidade de se estipular procedimentos arbitrais ou de mediação nos convénios coletivos, com o fito de solucionar controvérsias e discrepâncias que possam surgir ao longo do mencionado período de consultas. Em tais casos, os respetivos laudos arbitrais terão a mesma eficácia e tramitação que os acordos no período de consultas, sendo suscetíveis de impugnação judicial através do procedimento especial de impugnação de convénios coletivos, previsto nos arts. 163 e ss. LJS. O recurso a estes meios alternativos de resolução de litígios dependerá sempre do mútuo acordo das partes envolvidas<sup>709</sup>, caso contrário seguir-se-á o procedimento

---

<sup>706</sup> Exige-se um acordo entre trabalhadores e empregadores, o que para alguma doutrina poderá ser difícil de conseguir, na medida em que esse acordo supõe um clima de entendimento que, na esmagadora maioria dos casos, não existirá (MOLINA NAVARRETE, C., «Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva 'milonga' del «capitalismo de casino'», *RTSS CEF*, julho 2010, n.º 328, p. 34).

<sup>707</sup> Note-se que esta solução não limita o recurso a procedimentos extrajudiciais aos casos em que existam discrepâncias, pelo que estes poderão surgir em qualquer momento, inclusivamente no início das negociações, ou mesmo abranger a totalidade do período de consultas (ALFONSO MELLADO, C. L., «Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna», cit., pp. 108-109).

<sup>708</sup> Note-se que, nos termos do art. 12.4, *in fine*, ASEC-IV («Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, aprovado pela Resolución de 24 de febrero de 2009»), o procedimento de mediação poderá com efeito servir para dirimir conflitos que derivem de «discrepancias surgidas en periodo de consultas», não obstante aí se refira que o mesmo não implicará ampliação dos prazos previstos na lei. A necessidade de o procedimento de mediação ou arbitragem se desenrolarem dentro deste prazo de 15 dias tem suscitado algumas dúvidas na doutrina, sobretudo nos casos em que o acordo de substituição seja alcançado já com o período de consultas numa fase avançada, com o que restará pouco tempo para realizar o dito procedimento dentro do referido prazo temporal (ALFONSO MELLADO, C., *op. ult. cit.*, pp. 116-117). Para alguns, será razoável que se abra um novo prazo para dar lugar ao desenvolvimento da mediação ou arbitragem (GARCÍA PERROTE-ESCARTÍN, I., «Medidas de flexibilidad interna: movilidad geográfica y modificaciones sustanciales», cit., p. 155), posição que não é partilhada pela maioria da doutrina (BAYLOS GRAU, A., «Movilidad geográfica...», cit., p. 84; e MELLA MÉNDEZ, L., «Consultas previas a las modificaciones sustanciales...», cit., p. 45), que encontram nessa solução algumas dificuldades de compatibilização com o desejo de celeridade manifestado pelo legislador.

<sup>709</sup> Admite-se, inclusivamente, a possibilidade de, através de acordo individual, ou por convenção coletiva, as partes se obrigarem a submeter eventuais e futuras situações de transferência coletiva a um procedimento de arbitragem ou mediação, com caráter vinculativo (assim, RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., «Algunos problemas interpretativos...», cit., p. 3).

geral<sup>710</sup>. Detêm legitimidade para intervir nesse acordo os representantes legais dos trabalhadores e, na falta destes, a comissão *ad hoc* por si eleita, ou mesmo os próprios trabalhadores, caso inexista qualquer representação legal destes<sup>711</sup>.

No sistema português, pese embora a inexistência deste período de consultas, conforme já assinalámos, a adoção de um modelo similar ao espanhol afigura-se apelativa. Apesar de o Código do Trabalho não prever hoje a expressa intervenção destes mecanismos de resolução alternativa de litígios em nenhum dos procedimentos por si previstos, nada parece impedir que se avance para a sua consagração em sede de mobilidade geográfica, designadamente em substituição de uma eventual fase de consultas com os representantes legais, caso esta venha a ser criada pelo legislador, ou mesmo como forma de permitir que as partes alcancem a solução que mais lhes convém por via destes sistemas alternativos, em qualquer tipo de transferência.

Num contexto de crise do sistema de relações laborais, o crescimento da mediação emerge também como política de integração dos trabalhadores nas empresas. Com efeito, o declínio do sindicalismo, a alteração da dinâmica hierárquica dentro das empresas, aliados a uma demanda de participação mais ativa dos trabalhadores no seio destas, conduziram a uma «modificação das políticas sociais baseadas numa descentralização de processos de negociação, no desenvolvimento da comunicação na criação de novas estruturas de mediação»<sup>712</sup>.

Em Portugal, prevê-se hoje a possibilidade de as partes submeterem a maioria dos litígios de matéria laboral a um sistema de mediação<sup>713</sup>, entre os quais se contam as questões de apreciação da legalidade de uma ordem de transferência do local de trabalho. Com efeito, através do Decreto-Lei n.º 259/200, de 25 de setembro de 2009, diploma que entrou em vigor a 1 de janeiro de 2010, foi implementado em Portugal o

---

<sup>710</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, pp. 42-43.

<sup>711</sup> *Idem*, pp. 42-43.

<sup>712</sup> PEDROSO, J. e CRUZ, C., *A arbitragem institucional: um novo modelo de administração de justiça – o caso dos conflitos de consumo*, Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2000, p. 66.

<sup>713</sup> O Sistema de Mediação Laboral (SML) abrange todos os litígios laborais, exceto os relativos a acidentes de trabalho ou que digam respeito a direitos indisponíveis.

Sistema de Mediação Laboral<sup>714</sup>, que visa permitir que empregador e trabalhador sejam auxiliados por um mediador para alcançar um acordo, permitindo assim pôr termo ao conflito laboral, sem necessidade de intervenção de um tribunal (art. 27-A CPT). O SML detém competência para mediar litígios surgidos no âmbito do contrato individual de trabalho, com exceção das matérias relativas aos direitos indisponíveis, abrangendo, nomeadamente: pagamento de créditos decorrentes da cessação do contrato de trabalho; promoções; rescisão do contrato de trabalho; marcação de férias; procedimento disciplinar; natureza jurídica do contrato de trabalho e, com especial interesse para o nosso estudo, a mudança do local de trabalho. O empregador e o trabalhador que se encontrem em litígio poderão, voluntariamente e através de decisão conjunta, submetê-lo a mediação, tal como o juiz pode, nos termos do disposto no artigo 273 CPC, determinar a intervenção deste mecanismo de resolução alternativa, salvo quando alguma das partes expressamente se opuser a tal remessa. A utilização do SML tem um custo bastante reduzido para os mediados, independentemente do número de sessões de mediação a que haja lugar, configurando-se também neste ponto como uma via atrativa para ambas as partes, prevendo-se um limite temporal de três meses para a obtenção de um acordo, pese embora as partes, com o acordo do mediador, possam prorrogar a duração da mediação, se assim o entenderem.

Pelo exposto, apesar de este meio de resolução alternativa de litígios não se encontrar expressamente previsto para situações de mobilidade geográfica, nada obsta a que as partes a ele recorram, previamente a alcançarem um plano judicial, inclusivamente em vez da fase de consultas aos representantes que eventualmente venha a ser consagrada, à semelhança do modelo vizinho. Trata-se de uma solução certamente favorável, sobretudo do ponto de vista do trabalhador, na medida em que permite que as partes atinjam uma solução negociada e célere, libertando aquele da morosidade que lamentavelmente caracteriza o sistema judicial português. Acresce que atualmente assistimos a uma tendência para descentralizar os processos de negociação até ao nível da empresa ou do estabelecimento, fomentando instâncias de resolução de diferendos de índole laboral cada vez mais próximas dos trabalhadores envolvidos, conduzindo a soluções mais justas e, dir-se-á, mais desejadas pela ordem jurídica.

---

<sup>714</sup> O SML foi criado através de um protocolo celebrado entre o Ministério da Justiça, as confederações de empregadores e as confederações sindicais, e, após um período experimental em que apenas operava em determinadas zonas do país, funciona hoje em todo o território nacional português.

Do mesmo modo, nada parece obstar a que trabalhador e empregador submetam um litígio emergente de uma ordem de transferência a um sistema de arbitragem voluntária, mediante uma convenção de arbitragem, a qual poderá ser desde logo prevista inicialmente no contrato ou aposta em momento posterior. Com efeito, nos termos do art. 1.4 da Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro, diploma que aprovou a Lei da Arbitragem em Portugal, prevê-se expressamente a possibilidade de as partes acordarem em submeter a este tipo de mecanismo de resolução alternativa de litígios quaisquer questões que requeiram a intervenção de um decisor imparcial, designadamente, as relacionadas com a necessidade de «adaptar» contratos de prestações duradouras (como é o caso do contrato de trabalho *standard*, ou seja, sem termo) a novas circunstâncias, uma previsão legal que parece encaixar num cenário de modificação do local de trabalho. Também aqui o recurso a este mecanismo depende do mútuo acordo entre as partes, que deverão reduzir a escrito a sua concordância (art. 2.1), sujeitando-se à decisão que vier a ser tomada pela sentença arbitral que vier a ser proferida, e que terá um valor processual idêntico àquela que emana de um tribunal judicial de 1.ª instância (ou a um eventual acordo que venha a ser alcançado em sede de uma hipotética fase de consultas aos representantes legais), apenas sendo suscetível de recurso para o tribunal estadual competente caso as partes o hajam previsto expressamente na convenção de arbitragem, e desde que a causa não tenha sido decidida segundo a equidade ou mediante composição amigável (art. 39.4)<sup>715</sup>. A sentença nestes casos deverá ser proferida no prazo máximo de 12 meses a contar da data de aceitação do último árbitro nomeado para o tribunal (art. 43.1 da referida Lei), um prazo que infelizmente não confere a este procedimento a urgência que estas matérias muitas vezes poderão exigir, pese embora o reconhecimento de um direito de resistência ao trabalhador nestes casos, nos termos que à frente analisaremos, possa temperar essa situação.

Nesse seguimento, a possibilidade de entrega de questões relacionadas com a mobilidade geográfica dos trabalhadores, ou a substituição de uma eventual fase de consultas aos representantes legais, à intervenção de um tribunal arbitral, é também já ser defensável no sistema português, tendo em conta o regime que atualmente aí vigora. Ainda assim, dada a pouca tradição que este mecanismo solucionador ainda revela neste ordenamento jurídico, sobretudo no plano laboral, talvez não fosse desajustado

---

<sup>715</sup> A sentença arbitral poderá ainda ser impugnada junto do tribunal estadual, impugnação essa que apenas poderá revestir a forma de pedido de anulação, nos termos do art. 46 da Lei de Arbitragem Voluntária.

equacionar-se a sua consagração expressa no Código do Trabalho, o que sempre lhe conferiria um maior protagonismo e alertaria o trabalhador para a sua possível utilização, com todas as vantagens daí decorrentes.

### **III. A REAÇÃO DO TRABALHADOR À ORDEM DE TRANSFERÊNCIA**

#### **1. A aceitação**

##### **1.1. Forma da aceitação**

Perante uma ordem de transferência, uma das possíveis atitudes do trabalhador pode naturalmente passar pela aceitação, a qual pode ser expressa ou tácita. Nos termos do art. 217 CC português, a declaração negocial é expressa quando feita por palavras, por escrito ou por qualquer outro meio direto de manifestação da vontade, e é tácita quando se deduz de factos que, com toda a probabilidade, a revelem. Há, por isso, que interpretar a intenção do trabalhador (elemento subjetivo) a partir do modo como ela se revela exteriormente (elemento objetivo), por via do disposto nos arts. 236 e ss. do mencionado diploma, com o intuito de aferir se do seu comportamento pode extrair-se (ou não) uma anuência à mencionada alteração do seu local de trabalho.

Na aceitação expressa, a vontade manifestada pelo trabalhador poderá nem sempre coincidir com a sua verdadeira intenção, pelo que haverá que apurar a existência de eventuais divergências ou vícios na formulação dessa vontade<sup>716</sup>. Quanto à aceitação

---

<sup>716</sup> Admite-se a possibilidade de promover a anulação da transferência, nos casos de erro, dolo ou coação imputáveis ao empregador (MOTTA VEIGA, A. J., *Lições de Direito do Trabalho*, 8.ª ed., Universidade Lusíada, Lisboa, 2000, p. 529). Por seu turno, LOBO XAVIER, B., alerta para a grande probabilidade de o processo de formação da vontade do trabalhador se encontrar viciado nestes casos («O lugar da prestação...», cit., p. 30).

tácita, tem-se colocado a questão de saber de que outros elementos poderá deduzir-se essa vontade inequívoca de aceitar a transferência. Segundo alguma doutrina, conforme já salientámos e aplaudimos, essa aceitação tácita do trabalhador não poderá inferir-se da mera apresentação no novo local de trabalho»<sup>717</sup>, admitindo-se que este possa resolver o contrato após essa incorporação<sup>718</sup>, até porque muitas vezes ele só se aperceberá da dimensão do prejuízo que a mesma possa implicar após a concretização da transferência<sup>719</sup>. Daí que haverá que averiguar elementos casuísticos que demonstrem essa intenção inequívoca em aceitar a alteração, nomeadamente, que ele permaneça no novo local por um lapso de tempo tido como «razoável»<sup>720</sup>. Por outro lado, parece imperioso que esta aceitação seja livre e esclarecida, sob pena de invalidade da declaração por si emitida. Compreende-se que a vontade por este manifestada não possa ser viciada ou fruto de qualquer pressão por parte do empregador, ao mesmo tempo que é razoável supor que, enquanto que aquele não dispuser de todos os dados referentes à modificação do seu local de trabalho, a aceitação das condições desta alteração contratual não se considerará perfeita. Nessa medida, será lícito que o trabalhador questione a sua entidade patronal sobre os elementos que entender convenientes a respeito das suas novas condições geográficas de trabalho, e que se repute conformes a um princípio de boa-fé contratual, o que vinculará o empregador à prestação dessas informações.

Não é esta, todavia, a orientação dominante da nossa jurisprudência, que tem configurado a apresentação no novo local como um consentimento ou acordo tácito do trabalhador na modificação do seu local de trabalho<sup>721</sup>, e segundo a qual, se este opta pela manutenção do contrato após a mudança de local, esse direito de o rescindir ficará prejudicado. Regista-se, no entanto, alguma jurisprudência em sentido contrário,

---

<sup>717</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 128.

<sup>718</sup> *Idem*, p. 128.

<sup>719</sup> LOBO XAVIER, B., *op. ult. cit.*, p. 45, nt. 67.

<sup>720</sup> MENDES BAPTISTA, A., *op. ult. cit.*, p. 130. Fica, no entanto, por esclarecer o que pode entender-se por «lapso de tempo razoável» para este efeito, pelo que o seu preenchimento parece ficar dependente das circunstâncias do caso concreto.

<sup>721</sup> *Vd.*, a título de exemplo, o Acórdão da Relação de Coimbra de 11 de abril de 1991 (*CJ*, 1991, II, p. 131), onde se entendeu que, se o trabalhador optou pela manutenção do contrato após a mudança de local de trabalho, o seu direito de resolver o contrato ou de exigir a sua modificação ficou prejudicado, de modo a ter em conta o aumento de tempo gasto na ida e na volta do novo local. Com o mesmo entendimento, cfr. ainda os Acórdãos da Relação de Lisboa de 16 de maio de 1984 (*CJ*, III, p. 228) e de 13 de novembro de 1991 (*CJ*, 1991, V, p.164).



designadamente em situações em que o afetado, após a transferência, revelou desconhecer os termos concretos dessa medida. Recentemente, o Supremo Tribunal de Justiça<sup>722</sup> sustentou que não se pode afirmar a anuência do trabalhador a que o seu local de trabalho passasse a ser na ilha Graciosa, quando, não obstante o mesmo ter apresentado aí durante curto período de tempo, este solicitou, por várias vezes, esclarecimentos à empregadora sobre o motivo dessa deslocação e desde sempre considerou que a sua ida a esse território se fundava na mera prestação de serviços de assessoria e assistência técnica de carácter temporário. A jurisprudência portuguesa também tem destacado que o facto de o trabalhador exigir do empregador o pagamento das despesas decorrentes da transferência, e este anuir, não pode significar, por si só, uma aceitação tácita daquele em ser transferido. A este propósito, leia-se o Acórdão da Relação do Porto, de 11 de outubro de 2007<sup>723</sup>, no qual ficou provado que o trabalhador transmitiu ao seu empregador que apenas aceitaria a transferência se este lhe custeasse todas as despesas inerentes à mesma. Após este assegurar tal pagamento, aquele acabou por, ainda assim, resolver o contrato, alegando prejuízo sério, mesmo antes da transferência ter lugar. Tal como a primeira instância, a Relação considerou válida a resolução operada, por entender que o facto de o empregador garantir ao trabalhador que iria custear todas as despesas «não é só por si fator determinante da aceitação» da medida de transferência (até porque, como veremos, esse dever decorre da própria lei), entendimento que subscrevemos na íntegra.

Em Espanha, o facto de o trabalhador acatar a ordem de transferência não o impede de impugnar judicialmente os seus fundamentos. Também aqui a possibilidade de mobilizar geograficamente a mão-de-obra surge configurada como um direito potestativo do empregador, a que o transferido tem o dever de obedecer<sup>724</sup>, não obstante lhe assista o direito de manifestar a sua desconformidade, se entender que a ordem é inválida. Quanto à forma de aceitação, registam-se similitudes no confronto com o sistema português, pelo que também no país vizinho esta declaração pode ser expressa ou tácita, desde que manifestada pelo trabalhador dentro do pré-aviso previsto

---

<sup>722</sup> Cfr. Acórdão de 12 de novembro de 2009 (proc. n.º 1906/06.6TTLSB.S1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>723</sup> Proc. n.º 261/06.1TTCVL.C1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>724</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., VALLE VILLAR, J. M. e GETE CASTRILLO, P., *op. cit.*, p. 321.

legalmente para cada um dos tipos de mobilidade possíveis. No primeiro caso, bastará a comunicação verbal daquele, indicando que aceita a proposta, embora se aconselhe uma formalização escrita<sup>725</sup>. No segundo caso, a doutrina tem entendido que o texto legal do preceito parece sugerir que existirá conformidade do afetado se este, passado esse prazo legalmente estipulado para a sua incorporação, não reagir e se apresentar no novo local de trabalho<sup>726</sup>. Tem-se no entanto chamado a atenção para as dificuldades que porventura se poderão encontrar na contagem deste prazo, admitindo-se que a mesma apenas deva iniciar-se quando o trabalhador revelar um conhecimento completo e seguro da sua situação de transferência<sup>727</sup>, o que parece fazer sentido. Na jurisprudência espanhola, admite-se ainda que, tendo o afetado manifestado a sua aceitação à transferência (e decidindo não impugná-la), não poderá optar pela alternativa da extinção, quando já se houver incorporado no novo local de trabalho<sup>728</sup>.

## **1.2. Efeitos económicos**

### **1.2.1. O pagamento de despesas no sistema português**

---

<sup>725</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., p. 52.

<sup>726</sup> Cfr. SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 265; e ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 102, para quem estaremos perante uma «aceitação tácita da alteração geográfica com atos consentâneos ou ulteriores à proposta modificativa». O autor chama, no entanto, a atenção para a existência de um outro prazo, mais curto, de 20 dias (art. 138.1 LJS), para que o trabalhador impugne a decisão de transferência, sendo levado a presumir a aceitação, formal ou informal, da medida antes de decorridos esses 30 dias, uma vez ultrapassado esse prazo de impugnação. CORTE HEREDERO, N., critica o facto de a lei não estabelecer um prazo que permita determinar o momento em que se verifica aceitação do afetado, reconhecendo que a boa-fé contratual reclama que o empregador tome conhecimento da vontade daquele com uma certa antecedência (*La movilidad geográfica de los trabajadores...*, cit., pp. 146-147).

<sup>727</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 113. O autor baseia este entendimento na ideia de que o erro nunca pode aproveitar a quem o provocou, devendo exercitar-se de acordo com uma ideia de boa fé, por força do art. 7 CC. No mesmo sentido, BEJARANO HERNÁNDEZ, A., *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y vías procesales de impugnación*, Civitas, Madrid, 2000, pp. 199 e ss.

<sup>728</sup> STSJ Astúrias de 23 de fevereiro de 1996 (AS 28).

Caso o trabalhador aceite a medida mobilizadora, o CT português impõe ao empregador o dever de custear as despesas decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da eventual mudança de residência daquele ou, em caso de transferência temporária, de alojamento (art. 194.4)<sup>729</sup>. Pretende-se, assim, manter incólume o estatuto económico do sujeito mobilizado, de modo a que a implementação destas medidas não o prejudiquem na sua esfera económica. Tais despesas não integrarão o conceito de retribuição, por não corresponderem a uma contraprestação do trabalho prestado, mas sim ao ressarcimento de meras despesas por si suportadas<sup>730</sup>.

Compreende-se que a mobilidade não possa afetar a retribuição recebida pelo trabalhador, e que esta constitua um limite jurídico à validade dessa decisão empresarial<sup>731</sup>. O próprio *Estatuto de los Trabajadores* é claro ao prever que o empregador deverá manter o pagamento dos «salários» do sujeito afetado pela medida (art. 40.1 ET). Aliás, se este vier a desempenhar funções de categoria superior às que vinha executando (através do recurso ao *ius variandi*), terá direito ao acréscimo remuneratório correspondente a essa nova categoria, nos termos do art. 368 CT. Pode no entanto colocar-se a questão de saber se essa manutenção do estatuto retributivo se estenderá também a outros componentes remuneratórios que o trabalhador venha auferindo, e que se traduzam, p. ex., em complementos de residência, transporte ou outros relacionados com o posto de trabalho por si ocupado (subsídio de risco, pagamento de trabalho noturno, etc.), cuja expectativa de atribuição por vezes colidirá com as circunstâncias que rodeiam o seu pagamento, que poderão deixar de verificar-se após a implementação da medida de mobilidade. A solução, quanto a nós, passará por conferir um tratamento diverso consoante as condições que justificam o seu pagamento deixem ou não de se verificar após a execução da medida, independentemente do tipo de transferência em questão. Por outras palavras, caso a necessidade de atribuição de tais complementos se mantiver no novo local de trabalho, o trabalhador mobilizado continuará a ter direito ao seu, ao passo que, nas situações em que se demonstre que a efetivação da transferência o dispensará de suportar tais gastos, ou que as circunstâncias

---

<sup>729</sup> O incumprimento desta obrigação acarretará a responsabilização contraordenacional do empregador, configurando uma contraordenação grave (art. 194.6 CT).

<sup>730</sup> Assim, LOBO XAVIER, B., *Regime jurídico do contrato de trabalho anotado*, 1.ª ed., Atlântida, Coimbra, 1969, p. 138; MENEZES CORDEIRO, A., *op. cit.*, p. 727; MOTTA VEIGA, A., *op. cit.*, pp. 470-471; e PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *op. cit.*, p. 260.

<sup>731</sup> LUQUE PARRA, M., *op. cit.*, pp. 197-199.

em que vinha realizando a sua prestação não se verificam durante o período de execução da medida (v. g., supondo que no local de destino a atividade do trabalhador será prestada em horário diurno, quando o era em regime de trabalho noturno no posto de origem) não nos parece razoável que o mesmo continue a usufruir desse complemento retributivo. O mesmo já não sucederá nas situações em que estes complementos, pelo seu carácter regular e nível de compromisso assumido pelo empregador quanto no seu pagamento, revistam carácter retributivo. Aqui, o princípio da equivalência das prestações parece tropeçar perante um outro, o da irredutibilidade da retribuição [art. 129.1.d) CT], que reclama a manutenção do tratamento económico concedido ao transferido antes da aplicação da medida de mobilidade<sup>732</sup>.

O pagamento de despesas traduzir-se-á na entrega de dinheiro (ou de outro bem patrimonial<sup>733</sup>) ao destinatário da decisão empresarial, visando evitar ou mitigar um prejuízo na esfera deste, e implicará sempre uma diminuição de património na ótica do empregador<sup>734</sup>. Situamo-nos aqui no plano dos danos patrimoniais<sup>735</sup> e, dentro destes, dos emergentes<sup>736</sup>, enquanto que ao nível obrigacional este regime enquadra-se numa responsabilidade por factos lícitos, cujo fundamento reside numa ideia de justiça comutativa<sup>737</sup>.

No caso da transferência definitiva, o regime atual inclui nesta obrigação as despesas direta e indiretamente<sup>738</sup> emergentes da transferência, ou seja, as decorrentes da mudança de residência do trabalhador (o que, para alguma doutrina, inclui também a

---

<sup>732</sup> Sufragando um entendimento diverso, ALEMÁN PÁEZ, F., nega o pagamento de tais quantias em caso de «traslado», admitindo-o porém se a medida mobilizadora assumir carácter temporário (*op. ult. cit.*, p. 174).

<sup>733</sup> Os danos de natureza extrapatrimonial excluem-se do conceito de «despesas», para efeitos deste regime (MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores à luz do novo Código do Trabalho», cit., p. 90).

<sup>734</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 113.

<sup>735</sup> ALMEIDA COSTA, M. J., *Direito das obrigações*, 12.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2014, pp. 591-593.

<sup>736</sup> O CT atual alude a um conceito de «despesa», em detrimento do de «dano», à semelhança do que já sucedia no Código anterior. Sobre este ponto, *vd.* OLIVEIRA DE CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica...», cit., p. 65; e GOMES, J. e GUEDES, A., *op. cit.*, pp. 122-123.

<sup>737</sup> ANTUNES VARELA, J., *Das obrigações em geral*, vol. I, 10.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2003, p. 715; e ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 114.

<sup>738</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 90.

deslocação da sua família<sup>739</sup>) e dos seus objetos de uso diário (nomeadamente, o recheio da casa) e, quando este prefira manter a sua antiga residência, as resultantes do agravamento do custo de deslocação para o novo local de trabalho. Significa isto que o empregador pagará o custo da mudança de residência, mas, se o trabalhador optar por vender a casa onde residia e adquire outra, mesmo que a troca lhe cause um gasto acrescido, emergente do valor da escritura, dos registos, do imposto municipal sobre transmissões onerosas de imóveis que haja suportado, etc., aquele «não é obrigado a suportar este custo»<sup>740</sup>. Ainda assim, continua por clarificar o sentido a atribuir à expressão «custos de deslocação», designadamente quanto à questão de saber «se tais custos incluirão também o acréscimo das despesas quotidianas de transporte» do sujeito mobilizado para a empresa, designadamente, o pagamento do tempo de deslocação para o novo local de trabalho como tempo de trabalho. Sobre a este ponto, dir-se-á que o legislador pretendeu restringir as despesas a suportar pelo empregador ao acréscimo dos custos com transportes<sup>741</sup> ou às maiores despesas derivadas da utilização de viatura própria<sup>742</sup>, pelo que este dever legal não parece ir tão longe ao ponto de abranger o pagamento de outras quantias, nomeadamente as relacionadas com o alojamento do trabalhador ou com o tempo de deslocação por este despendido. Assim, se este se vir forçado a mudar de casa, o empregador pagará os custos decorrentes dessa mudança, mas não o acréscimo de renda da nova casa relativamente à que o trabalhador pagava anteriormente<sup>743</sup>, do mesmo modo que não se responsabilizará pelo pagamento de quaisquer outros encargos indiretos originados pelo facto de se verificar um superior custo de vida no local para onde este é transferido<sup>744</sup> (emergente do aumento do preço de refeições, da colocação dos filhos numa escola com acompanhamento adequado, ou da impossibilidade de frequentar um curso de aperfeiçoamento de inglês que o

---

<sup>739</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 591.

<sup>740</sup> *Idem*, p. 579.

<sup>741</sup> *Idem*, p. 578.

<sup>742</sup> MENDES BAPTISTA, A., *op. e loc. últ. cit.*

<sup>743</sup> PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., p. 509. No mesmo sentido, GOMES, J., *op. últ. cit.*, p. 123; e LOBO XAVIER, B., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 531.

<sup>744</sup> Apesar da redação ampla que hoje é dada ao art. 194.4 CT, a responsabilidade pelo pagamento destas despesas continua balizada por alguns limites, não sendo o empregador responsável, designadamente, por elementos difusos, nomeadamente o agravamento do custo de vida do trabalhador no novo local de trabalho (VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 497).

trabalhador vinha frequentando à hora do almoço, etc.<sup>745</sup>); nem abonará, como sendo de trabalho, o acréscimo de tempo que, eventualmente, passe a ser despendido pelo transferido em deslocações para o novo local de trabalho<sup>746</sup>. Com efeito, se na vigência da LCT a doutrina entendia que o empregador devia igualmente suportar o aumento de encargos sofrido pelo trabalhador em resultado da transferência, em termos de acréscimo de tempo na deslocação, o que equivalia a dizer que este acréscimo devia ser computado como tempo de trabalho, esta tese torna-se mais difícil de sustentar em face do atual art. 194.4 CT<sup>747</sup>. Seguindo uma interpretação literal do preceito, a versão atual do mesmo alude a «acréscimos dos custos de deslocação», o que, em rigor, não é o mesmo que acréscimo do tempo de deslocação, além de que sufragar entendimento diverso poderá originar situações irrazoáveis, e mesmo injustas, para o empregador<sup>748</sup>. Do mesmo modo, ficam também excluídas deste preceito outras despesas, como os maiores gastos em que o trabalhador terá de incorrer para deixar os filhos mais tempo com a pessoa que toma conta deles<sup>749</sup>.

No que diz respeito às deslocações diárias, discute-se ainda qual o tipo de transporte (se transporte automóvel próprio ou transporte público) que será tido em conta para determinar os gastos que o empregador deverá suportar. Trata-se, no entanto, de uma questão que apenas poderá ser resolvida caso a caso, de acordo com as escolhas

<sup>745</sup> Muito embora estas condicionantes possam ser tidas em conta para efeitos de determinação de um eventual prejuízo sério do trabalhador, a que já aludimos *supra*.

<sup>746</sup> PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *op. últ. cit.*, pp. 508-509, nt. 454. Embora com dúvidas, a autora inclina-se também para este sentido negativo, «por manifesta desproporcionalidade entre os encargos que a solução inversa coloca sobre o empregador». Em sentido inverso, ainda que no âmbito do CT de 2003, *vd.* o Acórdão da Relação de Lisboa de 18 de fevereiro de 2004 (proc. n.º 8744/2003-4, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>747</sup> No art. 24.3 LCT, consagrava-se a obrigação de a entidade patronal custear as despesas do trabalhador impostas «diretamente» pela transferência, expressão legal que a doutrina tendia a interpretar de modo amplo (MADEIRA BRITO, P., «Local de trabalho», *cit.*, p. 384; MENDES BAPTISTA, A., *Notas sobre a mobilidade geográfica*, *cit.*, pp. 35-36), mas que desapareceu com o CT de 2003, revelando a intenção legislativa de alargar o âmbito do anterior regime e responsabilizar o empregador também pelo pagamento de despesas indiretamente ocasionadas com a mudança do local de trabalho (designadamente, as despesas de deslocação, quando não se verifique alteração da residência do trabalhador). Sobre o assunto, *vd.* o Acórdão da Relação de Évora de 21 de junho de 2011 (proc. n.º 369/09.1TTSTR.E1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>748</sup> No Acórdão da Relação de Lisboa de 11 de fevereiro de 1998 (proc. n.º 0035294, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)) considerou-se lícita a obrigação assumida pelo empregador de transportar os trabalhadores em veículo próprio para o novo local de trabalho, devendo compensá-los pelo maior tempo despendido em transportes públicos quando deixou de o fazer, mas porque essa obrigação decorria do instrumento de regulamentação coletiva aplicável.

<sup>749</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 590.



do homem médio, quando colocado na posição do trabalhador transferido, «atendendo fundamentalmente à rapidez e comodidade dos transportes públicos e ainda aos hábitos enraizados do trabalhador»<sup>750</sup>. A este respeito, a jurisprudência nacional<sup>751</sup> já entendeu que o critério a utilizar na escolha do meio de transporte «só poderá ser o de um bom pai de família, que escolheria o mais económico para o percurso mais curto». A mesma questão aliás pode colocar-se a respeito dos gastos inerentes à mudança de casa, discutindo-se se o trabalhador tem o direito de recorrer a empresas que prestem um serviço de maior qualidade e, nessa medida, que cobrem um preço mais elevado. Quanto a este ponto, aconselhamos a ponderação «não apenas da idoneidade das empresas em causa, mas ainda o tipo de objetos a transportar»<sup>752</sup>, pelo que também aqui a questão apenas se resolverá casuisticamente.

Note-se que esta «limitação legal muito intensa» do valor das despesas que serão suportadas pelo empregador acaba por ter um efeito inverso, favorável ao trabalhador, na medida em que a existência de muitas despesas não indemnizáveis acabará por facilitar a prova da existência de um prejuízo sério na esfera deste último. A título de exemplo, se o sujeito é transferido para uma cidade onde o custo de vida é mais elevado, mas sem que essa realidade seja tida em conta na compensação que lhe venha a ser paga, o aumento de despesas inerente ao novo local será atendível para efeitos de verificação de um prejuízo sério na esfera deste<sup>753</sup>.

Tem-se também colocado a questão de saber se o pagamento de ambas estas despesas poderá ser exigido cumulativamente ao empregador, ou se o mesmo reveste de carácter alternativo. Sobre o tema, alguns autores entendem que o empregador deverá custear todos os gastos que decorram da transferência (ou seja, os custos resultantes de acréscimos de deslocação e da mudança de residência), bastando para isso que aqueles derivem efetivamente da transferência do trabalhador<sup>754</sup>. Pense-se no caso em que,

---

<sup>750</sup> *Idem*, pp. 592-393.

<sup>751</sup> Cfr. Acórdão da Relação do Porto de 12 de abril de 1999 (proc. n.º 9910122, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). No entender da instância, o trabalhador não poderá reivindicar o direito de ser ele a escolher o meio de transporte no qual irá deslocar-se diariamente. Sendo certo que, quanto a nós, subsistirão algumas dúvidas de que se deva procurar sempre o meio de transporte «mais económico, para o percurso mais curto» (com a mesma hesitação, ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 593).

<sup>752</sup> Autor e obra citados na nota anterior, p. 650.

<sup>753</sup> *Idem*, p. 577.

<sup>754</sup> Neste sentido, Acórdão da Relação de Lisboa de 11 de fevereiro de 1998, cit. Esta posição é defendida por GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 646; e LEAL AMADO, J., *Contrato de Trabalho*, cit., p. 252, nt. 343.

apesar de este ter mudado de residência, o custo das suas deslocações para o trabalho tenha aumentado, podendo tal situação ocorrer, por exemplo, porque anteriormente ele residia perto do local de trabalho e agora o custo de uma residência perto deste é demasiado onerosa, forçando-o a viver num local mais distante e a suportar as inerentes despesas acrescidas em transportes<sup>755</sup>. No entanto, há quem rejeite uma situação em que o empregador deva suportar simultaneamente estes dois tipos de desembolso. Segundo esta corrente doutrinal, verificando-se uma mudança de residência do trabalhador, o empregador deverá suportar tão só e apenas as despesas resultantes desse facto, ao passo que, caso aquele não altere a sua residência, só haverá lugar ao pagamento do acréscimo correspondente aos custos de deslocação<sup>756</sup>. Quanto a nós, será razoável garantir-se ao trabalhador, haja ou não mudança de residência, e mesmo que essa mudança implique um aumento do custo de deslocação deste para o novo local de trabalho, o pagamento de todas as despesas que comprovadamente ele não teria, não fosse a medida de transferência de que foi alvo, muito embora se reconheça que o facto de a escolha da residência pertencer exclusivamente ao trabalhador poderá, por vezes, conduzir a resultados algo duvidosos<sup>757</sup>. Daí que alguns autores equacionem a intervenção de critérios de boa-fé nesta tomada de decisão, havendo quem sustente que este apenas poderá optar pela mudança da sua residência «quando isso seja a única forma de não tornar demasiado onerosa a contraprestação do empregador e o aproveitamento da prestação que este realize»<sup>758</sup>. Embora compreendendo esta visão, alguma doutrina revela-se cautelosa nesta matéria, apoiando-se não só no carácter pessoalíssimo da liberdade de escolha do domicílio, consagrado no art. 8 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e no art. 44 CRP, mas também no facto de que o trabalhador não poderá deixar de ter em conta os interesses (pessoais e profissionais) do cônjuge ou do companheiro com quem viva, acabando por rejeitar que a boa-fé possa

---

<sup>755</sup> ALMEIDA, G. S., *op. cit.*, p. 21.

<sup>756</sup> Com este entendimento, MADEIRA DE BRITO, P., *Código do Trabalho anotado*, cit., p. 470. Segundo o autor, «a opção entre o pagamento da mudança de residência e o acréscimo de despesa com custos de deslocação deverá ser resolvida com recurso a critérios de boa-fé», pelo que «se o trabalhador passa a demorar três horas a chegar ao local de trabalho e tiver de suportar despesas muito elevadas em transportes, não se afigura conforme aos ditames de boa-fé que o empregador deva suportar estas despesas», acabando por defender uma certa ponderação de interesses nesta matéria (pp. 470-471).

<sup>757</sup> Sustentando que o pagamento destas quantias será, em princípio alternativo, mas reconhecendo que, «em certos casos, todavia, pode justificar-se o pagamento em simultâneo de ambas as verbas», ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 592.

<sup>758</sup> MADEIRA DE BRITO, P., *op. ult. cit.*, p. 470.

impor um dever de mudar de residência ao sabor das «conveniências do empregador»<sup>759</sup>. Por outro lado, pense-se que, num caso em que o afetado é transferido de Lisboa para Coimbra, se computássemos os custos que este eventualmente despenderia nas cerca de quatro horas de viagem (ida e volta) o resultado revelar-se-ia «absurdo»<sup>760</sup>. Daí que o recurso a um princípio de proporcionalidade nestes casos, de acordo com parâmetros de boa-fé, seja defensável, sob pena de o empregador sair prejudicado. Relativamente à questão da determinação do valor destas despesas, e na ausência de um critério legislativo atendível, a jurisprudência tem sustentado que deverá apenas considerar-se aquelas que seriam razoáveis, atendendo a um critério de bom pai de família, e, em caso de várias alternativas compatíveis com a inexistência de prejuízo sério, a mais económica de entre elas<sup>761</sup>.

Em caso de transferência temporária, o tipo de gastos a serem pagos pelo empregador não coincide exatamente com os que acabamos de analisar. Nestes casos, prevê-se o pagamento das despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, tal como sucede na transferência definitiva<sup>762</sup>, e abrange ainda as de alojamento. Ou seja, o trabalhador é compensado pelo aumento dos custos de deslocação em que tenha de incorrer para o novo local de trabalho, caso mantenha a sua residência inicial, ou instale-se temporariamente no novo local, o que ficará a expensas do empregador. Tal como na transferência definitiva, a opção por qualquer uma destas hipóteses seguirá o critério do homem médio, quando colocado em circunstâncias concretas idênticas<sup>763</sup>, e também aqui não será de todo irrazoável supor que o trabalhador possa, em determinados casos, reclamar o direito ao ressarcimento de ambas estas despesas, na senda do entendimento já por nós defendido a respeito daquele tipo de mobilidade.

---

<sup>759</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 647; e MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 140. Questão curiosa é de saber se, por cláusula de contrato de trabalho, se pode impor ao trabalhador a mudança da sua residência (sobre o assunto, do mesmo autor, «A mobilidade geográfica dos trabalhadores – alguns pontos...», cit., pp. 152-153), sendo que a nosso ver, do mesmo modo que hoje se admite a previsão de cláusulas de mobilidade geográfica, que poderão acabar por conduzir ao mesmo resultado, essa possibilidade não nos parece ser de rejeitar, contanto que tais cláusulas não se revelem violadoras dos limites que, como veremos, hoje se reconhecem à validade daquelas.

<sup>760</sup> O exemplo é avançado por MENDES BAPTISTA, A., na vigência da LCT (*op. e loc. ult. cit.*) e por nós adaptado ao regime atualmente vigente.

<sup>761</sup> Cfr. Acórdão do STJ de 14 de dezembro de 2006 (proc. n.º 06S1826, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>762</sup> VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 471.

<sup>763</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, pp. 592-593.

Note-se que o regime do art. 194.4 CT possui um carácter coletivo-dispositivo, na medida em que poderá ser livremente afastado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho<sup>764</sup>, mas já não poderá ser afastado em sentido menos favorável ao trabalhador por contrato individual de trabalho<sup>765</sup>. Daí que concordemos com os autores que rejeitam a licitude de uma eventual renúncia por parte deste a esta compensação económica<sup>766</sup>. Ao nível da negociação coletiva, esta matéria tem sido alvo de alguma regulação, sendo vários os instrumentos de regulamentação coletiva que vêm concretizar as circunstâncias em que haverá lugar ao pagamento de despesas de transferência ao trabalhador e, por vezes, delimitar os respetivos valores. A título de exemplo, na cl. 36.<sup>a</sup>, n.º 3, al. a) do ACT entre a PT Comunicações, SA. e outras, e o SINDETELCO<sup>767</sup> estipula-se que, quando não haja mudança de residência do trabalhador, o empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes coletivos<sup>768</sup>. Outras convenções coletivas estabelecem critérios próprios, que, na maior parte das vezes, se traduzem num alargamento (objetivo e/ou subjetivo) das despesas cobertas pelo art. 194.4 CT. A título de exemplo, prevê-se que o empregador custeará as despesas impostas pela mudança de residência do trabalhador<sup>769</sup> e do seu agregado

<sup>764</sup> Como nota MENDES BAPTISTA, A., o facto de a matéria respeitante às despesas da transferência, à semelhança de todo o regime legal substantivo da transferência, poder ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho «merece ponderação atenta» («A mobilidade geográfica no Código do Trabalho revisto», in AAVV., *Código do Trabalho: a revisão de 2009* (coord. P. Morgado de Carvalho), Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 236).

<sup>765</sup> Se esta questão não era líquida no CT de 2003, a atual redação do preceito veio resolver o problema, com o art. 194.6 CT a vir estipular expressamente que esta matéria pode ser afastada por IRCT, pelo que, atendendo ao disposto no art. 3.5 do mesmo diploma, já não o poderá ser por contrato de trabalho (assim, LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho...*, cit., p. 252, nt. 344; e VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 471).

<sup>766</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica...», cit., p. 68; e VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 471.

<sup>767</sup> Sindicato democrático dos trabalhadores das comunicações e dos média e outros.

<sup>768</sup> BTE n.º 20, de 29 de maio de 2013. Com redação semelhante, *vd.* a cl. 22.<sup>a</sup>, n.º 3 do ACT entre a companhia de seguros Fidelidade Mundial, S.A. e outras e o STEC, cit.; e a cl. 15.<sup>a</sup>, n.º 4 do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sindicato dos jornalistas, cit. Prevendo o direito ao pagamento da diferença das tarifas dos transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica, quando não haja lugar a alteração da residência do trabalhador, cl. 42.<sup>a</sup>, n.º 2 do AE entre a Petróleos de Portugal – PETROGAL Portugal, S.A. e a COFESINT (Confederação de Sindicatos de Indústria, Energia, Transportes e outros) (BTE n.º 23, de 22 de junho de 2014).

<sup>769</sup> Cfr. cl. 20.<sup>a</sup>, n.º 5, do CCT entre a ACOPE e o SINDEPESCAS, cit.; cl. 18.<sup>a</sup>, n.º 5 do CCT entre a APEB (Associação portuguesa das empresas de betão pronto) e a FETESE (BTE n.º 26, de 15 de julho de 2009); cl. 37.<sup>o</sup>, n.º 2 do CCT entre a Associação dos armadores de tráfego fluvial e o Sindicato dos

familiar<sup>770</sup>; que esse pagamento ocorrerá mesmo em caso de transferência que se verifique dentro da mesma localidade; que às despesas diretamente impostas pela mudança de residência acresce um subsídio de transferência<sup>771</sup>, que pode incluir um «subsídio de renda»<sup>772</sup> ou outro tipo de compensação<sup>773</sup>. Algumas convenções identificam as despesas diretamente impostas pela transferência com as resultantes do acréscimo de gastos com transporte<sup>774</sup> ou com a diferença de tempo gasto no trajeto que o trabalhador passa a ter de percorrer diariamente<sup>775</sup>, assim se alargando o âmbito

---

transportes fluviais, costeiros e da marinha mercante e outros (BTE n.º 24, de 29 de junho de 2003). Assegurando o alojamento condigno ao trabalhador e seus familiares até ao sétimo dia após a transferência, cl. 36.º, n.º 3, al. b) do ACT entre a PT Comunicações, S. A. e outras e o SINDETELCO, cit.

<sup>770</sup> Cl. 17.ª, n.º 3 do ACT entre a Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, Lda. e outras e a FESMAR (Federação de sindicatos e trabalhadores do mar) (BTE n.º 13, de 8 de abril de 2014); cl. 40.ª, n.º 4 do CCT entre a ACAP e o SINDEL, cit.; cl. 26.ª, n.º 5 do CCT entre a AGEFE e a FEPCEs, cit.; cl. 19.ª, n.º 3 do CCT entre a ANCIPA e a FESAHT (BTE n.º 30, de 15 de agosto de 2007); cl. 15.ª, n.º 6 do CCT entre a ANCIPA e o SETAA, cit.; cl. 19.ª, n.º 4 do CCT entre a ANESM (Associação nacional de empresas de serviços de merchandising) e a FETESE (BTE n.º 28, de 29 de julho de 2007); cl. 22.ª, n.º 4 do CCT entre a APEQ e a FETESE, cit.; cl. 48.ª, n.º 3 do CCT entre a Associação dos agricultores dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e a Federação dos sindicatos de agricultura, alimentação, bebidas, hotelaria e turismo de Portugal (BTE n.º 25, de 8 de julho de 2009) e cl. 75.ª, n.º 2 do CCT entre a CAP e o SETAA, cit. Tais regimes aproximam-se da solução vigente em Espanha, onde, como veremos, o legislador prevê expressamente a compensação dos gastos suportados pelo trabalhador e seus familiares.

<sup>771</sup> Assim, cfr. cl. 30.ª, n.º 6, al. b) do ACT entre a CIMIANTO – Sociedade Técnica de Hidráulica, S. A., e outra e a FETESE, cit.; cl. 31.ª, n.º 3, al. b) do AE entre a Saint Gobain Sekurit Portugal – Vidro Automóvel, S.A. (SGPS) e a FEVICOM (BTE n.º 34, de 13 de setembro de 2013); e cl. 12.ª, n.º 7, al. b) do AE entre a PORTUCEL, S.A., e o SINDEQ (BTE n.º 29, de 8 de agosto de 2013).

<sup>772</sup> Cl. 11.ª, n.º 8, al. b), do ACT entre a CELTEJO e a FETESE, cit.; e cl. 16.ª, n.º 9 do CCT entre a AICC e a FESAHT, cit.

<sup>773</sup> Alguns instrumentos de regulamentação coletiv prevêem o pagamento de uma compensação adicional equivalente a um mês (cl. 18.ª, n.º 5 do ACT entre Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, Lda., e outras e a FESMAR, cit.; e cl. 22.ª, n.º 5 do CCT entre a APEQ e a FETESE, cit.) ou dois meses de retribuição (cl. 26.ª, n.º 6 do CCT entre a AGEFE e a FEPCEs, cit.).

<sup>774</sup> Impondo o pagamento destas despesas, cl. 15.ª, n.º 7 do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sindicato dos jornalistas, cit.; cl. 46.ª, n.º 5 do CCT entre AIBA e a FESAHT, cit.; cl. 16.ª, n.º 9 do CCT entre AICC e FESAHT, cit.; cl. 55.ª, n.º 9 do CCT entre a AIPAN e a FEPCEs, cit.; cl. 15.ª, n.º 5 do CCT entre a ANIA e a FETESE, cit.; cl. 26.ª, n.º 6 do CCT entre a APIM e o FETICEQ, cit.; e cl. 9.ª, n.º 4 do CCT entre a APS e o STAS, cit. Prevendo o pagamento do acréscimo das despesas em transporte no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, se os houver, dentro dos horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis, cl. 29.ª, n.º 5 do CCT entre Associação nacional dos industriais de moagem de trigo, milho e centeio e a FESAHT, cit. Consagrando uma solução semelhante, cl. 16.ª, n.º 3 e 4 do CCT entre a APAVT e o SIMAMEVIP, cit. Em caso de inexistência de transportes coletivos para o novo local de trabalho, o trabalhador que utilize viatura própria por vezes poderá ser ressarcido dos valores despendidos com essas deslocações, em valor fixado no próprio direito coletivo [vd. cl. 28.ª, n.º 8, al. b), do AE entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Financeira, cit.].

<sup>775</sup> Assim, cl. 18.ª, n.º 6 do ACT entre Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, Lda. e outras e a FESMAR, cit.; cl. 40.ª, n.º 5 do CCT entre a ACAP e o SINDEL, cit.; cl. 19.ª, n.º 3 do CCT entre a



objetivo do preceito. Do mesmo modo, outras asseguram ainda o pagamento do aumento do custo do alojamento<sup>776</sup>, do seguro de móveis e bagagens<sup>777</sup>, ou do aumento de renda suportado pelo trabalhador<sup>778</sup>, situações não contempladas pelo art. 194.4 CT, como vimos. Outras preveem que, inexistindo mudança de residência, as despesas com transportes a assegurar pelo empregador poderão ser complementadas com o pagamento de refeições<sup>779</sup>. Consagra-se também a possibilidade de este regime ser substituído, por acordo entre as partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência<sup>780</sup>, ou o dever de o trabalhador informar antecipadamente o empregador do montante dessas despesas, embora sem fixar os termos concretos dessa comunicação<sup>781</sup>. Já no que respeita às transferências temporárias, procede-se por vezes a um alargamento dos gastos cobertos pelo empregador, responsabilizando-o por «todo

---

ANCIPA e a FESAHT, cit.; cl. 25.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a Associação portuguesa dos industriais de ferragens e o SITESC (Sindicato dos trabalhadores de escritório, serviços, comércio e outros) (BTE n.º 10, de 15 de março de 2001) e cl. 15.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a ANEL (Associação nacional dos empresários de limpeza) e o Sindicato dos trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza, domésticas e profissões similares e atividades diversas e outros (BTE n.º 11, de 22 de março de 1999). Na cl. 15.<sup>a</sup>, n.º 6 do CCT entre a AES e a FETESE, cit., prevê-se que o acréscimo de tempo despendido pelo trabalhador nos trajetos de ida e regresso do local de trabalho, quando este seja superior a quarenta minutos, será pago ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

<sup>776</sup> Cl. 47.<sup>a</sup>, n.º 6, al. b), do ACT entre a BP Portugal — Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, S. A., e outras e a FETESE (BTE n.º 25, de 8 de julho de 2011); cl. 34.<sup>a</sup>, n.º 6 do ACT entre a LACTICOOP e o Sindicato dos profissionais de laticínios, alimentação, agricultura, escritórios, serviços, transportes rodoviários, metalomecânica, metalurgia, construção civil e madeiras e outros (BTE n.º 23, de 22 de junho de 2009) e cl. 19.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a ANCIPA e a FESAHT, cit. O primeiro instrumento de regulamentação citado prevê ainda a curiosa possibilidade de, caso o trabalhador transferido há menos de cinco anos venha a falecer enquanto usufruía do pagamento da diferença da renda de casa, ser pago ao cônjuge sobrevivente ou aos herdeiros legítimos que com ele coabitem um montante único global equivalente a 24 meses do quantitativo que na altura do falecimento estaria a ser pago ao trabalhador, a título de renda de casa [alínea c)].

<sup>777</sup> Prevendo a possibilidade de pagamento desse aumento de renda no direito coletivo, cl. 29.<sup>a</sup>, n.º 5 do CCT entre a Associação nacional dos industriais de moagem de trigo, milho e centeio e a FESAHT, cit.; cl. 15.<sup>a</sup>, n.º 6 do CCT entre a ANCIPA e o SETAA, cit.; e a cl. 50.<sup>a</sup> AE entre os CTT – Correios de Portugal, S.A., Sociedade Aberta, e o SINDETELCO, cit.

<sup>778</sup> Cláusula 53.<sup>a</sup>, n.º 2, al. d), do AE entre os CTT – Correios de Portugal, S.A., Sociedade Aberta, e o SINDETELCO, cit.

<sup>779</sup> Cl. 18.<sup>a</sup>, n.º 6 do ACT Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, Lda. e outras e a FESMAR, cit.; cl. 19.<sup>a</sup>, n.º 7 do CCT entre a ANESM e a FETESE, cit.; cl. 22.<sup>a</sup>, n.º 6 do CCT entre a APEQ e a FETESE, cit.; cl. 23.<sup>a</sup>, n.º 3, do AE entre a CTE – Central Termoeletrica do Estuário, Lda. e a FETESE (BTE n.º 16, de 29 de abril de 2012).

<sup>780</sup> Cf. cl. 21.<sup>a</sup>, n.º 7 do CCT entre a AIMMAP e o SIMA, cit.

<sup>781</sup> Cl. 13.<sup>a</sup>, n.º 5 do CCT entre a ANIL (Associação nacional dos industriais de laticínios e várias organizações cooperativas de produtores de leite) e o SETAA (BTE n.º 16, de 29 de abril de 2009).



o acréscimo de despesas resultante da transferência do trabalhador para outro local»<sup>782</sup>, uma redação ampla que parece contemplar todo o tipo de custos, nomeadamente, com a alimentação, ao passo que outros instrumentos consagram a obrigatoriedade de pagamento todas as despesas que resultem «diretamente» daquela medida<sup>783</sup>, o que poderá ser também o caso destas importâncias.

Compreende-se que, se a transferência resultar de pedido do trabalhador, o empregador não tenha que custear as despesas resultantes da mesma, já que este regime foi desenhado para os casos em que essa mudança seja imposta unilateralmente por este último. Por outro lado, o trabalhador tem apenas direito a receber o montante relativo às despesas que efetivamente suportou, pelo que, «se um cidadão normal recorrer a uma empresa de mudanças que cobra mil euros pelo serviço», mas aquele transportou todas as coisas na sua carrinha, «apenas tem direito às despesas relativas ao automóvel»<sup>784</sup>.

Defendemos ainda que o legislador luso avance para a atribuição deste direito a determinados trabalhadores que se encontrem em situações especiais, designadamente ao nível da parentalidade, na esteira de alguns autores que estendem este pagamento, p. ex., a eventuais gastos de viagem e de tempo despendidos para assistência ou por ocasião do nascimento de filho<sup>785</sup>.

### **1.2.2. A «compensación por gastos» no sistema espanhol**

---

<sup>782</sup> *Vd.* cl. 78.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a Associação dos Comerciantes do Porto e outras e o CESP (Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços de Portugal e outros) (BTE n.º 30, de 15 de agosto de 2014).

<sup>783</sup> Cl. 10.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a ADCP (Associação das adegas cooperativas de Portugal) e o SETAA (BTE n.º 43, de 22 de novembro de 2012). Prevendo uma solução semelhante, cl. 80.<sup>a</sup>, n.º 3 do CCT entre a APHORT e a FETESE, *cit.*, muito embora alguns instrumentos identifiquem estas despesas com as de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, a mudança do agregado familiar para a nova habitação, bem como o transporte de mobiliário e eventual aumento da renda da casa (assim, cl. 55.<sup>a</sup>, n.º 9 do CCT entre a AIPAN e a FEPACES, *cit.*).

<sup>784</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 593.

<sup>785</sup> Neste sentido, MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica no Código de Trabalho revisto», *cit.*, p. 240.

Em Espanha, a «compensación por gastos» atribuída em caso de «traslado» é também entendida como um valor de natureza extrassalarial<sup>786</sup> (art. 26.2 ET, *in fine*), a que aquele tem direito a título de ressarcimento pelos gastos que este venha a suportar em consequência da implementação da medida de mobilidade, e cujo pagamento assume uma lógica contratual de equilíbrio das partes. A não ser assim, o empregador ver-se-ia colocado numa situação de enriquecimento sem causa, que o sistema procura repudiar<sup>787</sup>. Este pagamento de gastos próprios do trabalhador e dos familiares a seu cargo, assegurado pelo art. 40.1, parágrafo terceiro, ET, tem sido ainda entendido como uma forma de permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e laboral daquele, uma realidade que recebe proteção constitucional, como vimos<sup>788</sup>.

Tal como no ordenamento português, a solução espanhola não indica o conteúdo material desta compensação, nem o seu alcance. Para alguns autores<sup>789</sup>, este pagamento compreende três valores básicos: a) os gastos de locomoção originados pelo transporte do trabalhador bem como dos familiares que vivem sob a sua dependência económica e que o decidam acompanhar (táxi, bilhetes ou quilómetros equivalentes, no caso de utilizar veículo próprio); b) os gastos que a mudança origine, nomeadamente de mobiliário, equipamento e demais bens domésticos e pessoais, podendo a empresa satisfazê-los mediante o pagamento alternativo de uma quantia; e c) o pagamento de uma indemnização em dinheiro pela alteração geográfica, pelo incómodo causado pela decisão empresarial, a qual pode ser fixada pelas partes, em valor fixo em mensalidades equivalentes, ou numa percentagem da remuneração anual. Alguma doutrina vai mais longe, defendendo que outro tipo de prejuízos, designadamente, derivados de um novo arrendamento mais elevado, de gastos de escolarização com os filhos, ou a impossibilidade de promoção profissional e formação intelectual na nova localidade,

---

<sup>786</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., «Movilidad geográfica y conciliación de la vida personal, familiar y laboral», *Revista Aranzadi Doctrinal*, setembro 2011, n.º 5, p. 140.

<sup>787</sup> Segundo alguma jurisprudência, este direito a compensação também se funda nos arts. 1.124 e 1.256 do CC [SSTSJ Madrid de 8 de junho de 1994 (AS 2715) e 13 de dezembro de 1994 (AS 5033)].

<sup>788</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. últ. cit.*, p. 138. Sobre a importância da conciliação da vida familiar e laboral do trabalhador, cf. FERREIRO REGUEIRO, C., «La conciliación de la vida laboral y familiar tras la promulgación de la Ley orgánica de igualdad», *Revista de la Escuela Gallega de la Administración Pública*, vol. II., 2007, pp. 67-98.

<sup>789</sup> Assim, ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 102.

deverão ser também indemnizados pelo empregador<sup>790</sup>. Como quer que seja, e pese embora a lei não muito pareça favorável à ideia de que o direito a este pagamento decorra automaticamente da transferência<sup>791</sup>, tem-se sustentado que o empregador se encontra obrigado a adiantar esta compensação antes de levar a cabo a medida, ou a devolver os gastos eventualmente satisfeitos pelo trabalhador caso tal decisão não venha a ser executada<sup>792</sup>, entendimento que nos convence, até porque não faz sentido repercutir na esfera deste as consequências de uma decisão desta natureza<sup>793</sup>. No entanto, ao abrigo de uma ideia de autonomia das partes, aceita-se que estas possam livremente determinar o momento do pagamento de tais despesas<sup>794</sup>. Caso o empregador não assegure esse pagamento, o trabalhador disporá de um ano para reclamar da empresa as quantias desembolsadas (art. 59.1 ET), prazo que se contará desde a comunicação formal da decisão de transferência<sup>795</sup>. Para um segmento doutrinal, a recusa do empregador em efetuar esse pagamento prévio constituirá mesmo fundamento de recusa legítima do seu subordinado a acatar a ordem de transferência, como veremos<sup>796</sup>.

Relativamente ao âmbito subjetivo deste regime, o art. 40.1, parágrafo terceiro, ET, alude tanto ao trabalhador como aos familiares a seu cargo. A delimitação destes «familiares a su cargo» tem merecido alguns comentários por parte da doutrina. Desde logo porque o termo «familiares» parece excluir as uniões de facto (pelo menos literalmente), o que se afigura criticável, sobretudo quando existam filho comuns<sup>797</sup>. Por

---

<sup>790</sup> CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, cit., pp. 152 e ss.; e ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, pp. 209-210.

<sup>791</sup> AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, p. 393.

<sup>792</sup> Reconhece-se a utilidade de se exigir que o empregador inclua na notificação ao trabalhador a menção do valor concreto da compensação a atribuir, muito embora esse dever não decorra expressamente da lei (assim, RENTERO JOVER, J., *La modificación sustancial del lugar o de las condiciones de trabajo en la reforma laboral...*, cit., 41).

<sup>793</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 102; CORTE HEREDERO, N., *op. últ. cit.*, pp. 152 e ss.; e ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, pp. 209-210.

<sup>794</sup> AGÍS DASILVA, M., *op. e loc. últ. cit.*

<sup>795</sup> STSJ Valência de 21 de junho de 1994 (AS 2640).

<sup>796</sup> Reconhecendo as dificuldades em manter um critério geral quanto a este ponto, RENTERO JOVER, J., *op. últ. cit.*, p. 41.

<sup>797</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. últ. cit.*, p. 140. Com efeito, vários são os convénios coletivos que hoje reconhecem este direito no âmbito das uniões de facto (*vd.*, a título de exemplo, o art. 25 do convénio coletivo de «establecimientos financieros de crédito» (Res. DGE de 1 de outubro de 2013; BOE n.º 244, de 11 de outubro do mesmo ano).

outro lado, a expressão «a su cargo» também levanta algumas dúvidas, nomeadamente a de saber se a dependência que aqui se exige é económica, afetiva ou de cuidado<sup>798</sup>. Há ainda quem critique este regime por aparentemente excluir do seu âmbito as famílias que decidem não se transferir porque a economia familiar não o permite, ou por outras circunstâncias de conveniência pessoal ou familiar<sup>799</sup>. Até porque, como vimos, o art. 40.4 ET apenas qualifica como transferência a mobilidade que ultrapasse doze meses de duração dentro de um período de três anos, o que também se afigura temporalmente exigente para os que acompanhem o trabalhador transferido. Para alguns, uma forma de não apartar essas famílias do âmbito da norma poderia passar por admitir o pagamento automático destes gastos, muito embora reconheçam a pertinência de uma negociação individual ou coletiva deste aspecto<sup>800</sup>, ao passo que outros defendem a criação de um regime legal que garanta o pagamento imediato da compensação pela locomoção do trabalhador, com o limite de a mesma não superar o montante que seria devido caso este se mudasse, ou que assegure licenças semelhantes às reconhecidas em caso de «desplazamiento» pelo sistema espanhol<sup>801</sup>.

Quanto ao montante a pagar, o art. 40.1, parágrafo terceiro, ET, entrega a sua concretização às próprias partes, com um possível mínimo, que se fixará em convénio coletivo, ou poderá inclusivamente ser melhorado em sede de fase de consultas com os representantes legais do trabalhador<sup>802</sup>. A negociação coletiva foi, assim, encarregue pelo legislador de quantificar os gastos mínimos da transferência<sup>803</sup>, empregando para o efeito diversas fórmulas de cálculo, fixando quantias em função da categoria ou grupo profissional dos trabalhadores, precisando o grau de parentesco exigido para a inclusão de familiares no cômputo dos gastos, ou prevendo outras situações atinentes ao seu

---

<sup>798</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., defende aqui uma interpretação restritiva do art. 40.1, parágrafo terceiro, ET, limitando o preceito aos familiares mais diretos do trabalhador, completando-o com um critério de convivência, ou mesmo de dependência económica (*op. ult. cit.*, p. 102).

<sup>799</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. ult. cit.*, p. 140.

<sup>800</sup> AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, pp. 391-393.

<sup>801</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. ult. cit.*, p. 141.

<sup>802</sup> Cf. Sentença da Audiência Nacional de 17 de maio de 2012 (La Ley 61000).

<sup>803</sup> Para este efeito, note-se que a convenção aplicável será a vigente no momento da transferência [STS de 24 de maio de 2002 (Ar. 6812)].

pagamento<sup>804</sup>. Assim se foi superando o conceito restrito de gastos, que apenas contemplava a locomoção, transporte de móveis ou roupa, para nele se incluírem outras compensações económicas (como ajudas escolares e de habitação, descansos no lugar de origem com ou sem custos a cargo da empresa), o que revela uma clara intenção de permitir ao trabalhador a manutenção de um nível de vida similar ao do lugar de origem<sup>805</sup>. A maioria dos convénios coletivos que regulam esta matéria tendem a estabelecer uma compensação mínima<sup>806</sup> para a transferência, composta, por um lado, pelo pagamento dos gastos de viagem do trabalhador e dos familiares que o acompanhem<sup>807</sup>, e ainda de uma ajuda para a alimentação<sup>808</sup>, transporte do mobiliário e equipamentos<sup>809</sup>, e, por outro, pelo pagamento de uma indemnização correspondente a

---

<sup>804</sup> Algumas convenções prevêm expressamente o pagamento das despesas em que o trabalhador possa ter incorrido a contar com a transferência que, após anunciada, acabou por não ocorrer (assim, art. 43 do convénio coletivo estatal de «artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales», cit.), outras estipulam o pagamento de despesas que o trabalhador considere derivadas da transferência, desde que devidamente justificadas [art. 19 do convénio coletivo de «hostelería y turismo» da provincia de Almería (Res. DGE de 17 de setembro de 2012; BOPALM de 8 de outubro do mesmo ano)]. Já se entendeu que esta compensação, porque legal e objetivamente devida, será exigível mesmo quando diga respeito a trabalhador que se encontre de baixa e que, por esse motivo, apenas tenha prestado serviço no novo local de trabalho durante um dia [STSJ Principado das Astúrias de 27 de maio de 2011 (La Ley 124606)].

<sup>805</sup> ALÍA RAMOS, M. e MONTANÉ MERINERO, M.<sup>a</sup> J., *op. cit.*, pp. 233-234.

<sup>806</sup> Cf. art. 25.2 do convénio coletivo de «aserradores y almacenistas de madera», cit., que prevê uma indemnização correspondente a 75 por 100 da remuneração anual do trabalhador, tal como o art. 27.b) do convénio coletivo de «industrias de la madera (sector de ebanisterías y carpinterías y rematantes y aserraderos)» da província de Segóvia (Res. DGT de 20 de novembro de 2013; BOPSG de 1 de janeiro de 2014) e art. 37.2 e 3 do convénio para «las industrias la construcción y obras públicas» da região de Múrcia (Res. DGT de 3 de dezembro de 2013; BORM de 24 de janeiro de 2014). No art. 27 do convénio coletivo para as «industrias del metal» da província de Pontevedra, cit., prevê-se uma compensação adicional nos casos em que a transferência ultrapasse uma distância de 200 kms.

<sup>807</sup> Prevendo inclusivamente o pagamento dos gastos da viagem, quando realizada em veículo próprio do trabalhador, à razão de vinte e três cêntims por km., desde a localidade de origem à de destino, art. 19 do convénio coletivo de «hostelería y turismo» da província de Almería, cit.

<sup>808</sup> Art. 35.2.b) do convénio coletivo para «las industrias del sector de la construcción y obras públicas» da região de Múrcia (Res. DGT de 10 de janeiro de 2014; BORM de 24 de janeiro de 2014), que prevê um subsídio de alimentação de cinco dias por cada membro da família que acompanhe o trabalhador transferido e que com ele conviva. Com a mesma previsão, cfr. art. 31 do convénio coletivo de «derivados del cemento» da provincia de Pontevedra, cit., e art. 27 do convénio coletivo para «las industrias del metal» da mesma província, cit. Prevendo uma ajuda de 30 dias, art. 34 do convénio coletivo de «empresas consignatarias de buques, estibadores, transitarios y agentes de aduanas» de Castellón (Res. DTEITE de 20 de março de 2013; BOPC de 4 de abril do mesmo ano) e art. 18 do convénio coletivo de «empresas transitarías» da província de Valência, cit.

<sup>809</sup> Art. 23 do convénio coletivo para «la actividad de pastelería, confitería, bollería y repostería» da provincia de Ciudad Real (Res. DGE de 17 de janeiro de 2013; BOPCR de 1 de fevereiro do mesmo ano); art. 21 do convénio coletivo de «agencias de viajes» (Res. DGE de 1 de agosto de 2013; BOE de 22 de agosto do mesmo ano); art. 8.B do convénio coletivo de «comercio de alimentación» da provincia da Corunha, cit.; art. 46.1 do convénio coletivo para «empresas de transporte de mercancías por carretera» da região de Múrcia, cit.; art. 27.5 do convénio coletivo para «entidades de seguros, reaseguros y mutuas de



um<sup>810</sup>, dois<sup>811</sup>, três<sup>812</sup>, quatro<sup>813</sup>, cinco<sup>814</sup> ou seis<sup>815</sup> meses de retribuição do trabalhador<sup>816</sup>. Por vezes, a indemnização poderá variar em função do número de quilómetros que distanciam o novo do antigo centro de trabalho<sup>817</sup>.

Além do pagamento das despesas<sup>818</sup>, a transferência pode ainda ser acompanhada do pagamento de ajudas e obrigações complementares, que facilitam o

---

accidentes de trabajo», cit.; art. 19 do convénio coletivo de «hostelería y turismo» da província de Almeria, cit.; art. 27 do XVII convénio coletivo de «industria química», cit.; art. 34 do convénio coletivo de «industrias de fabricación, venta y distribución de pan» (Res. DGT de 4 de dezembro de 2013; BOC de 11 de dezembro do mesmo ano); art. 18 do convénio coletivo de «operadores logísticos» da província de Guadalajara (Res. DGT de 20 de dezembro de 2012; BOPGU de 4 de janeiro de 2013); e art. 24 do IV convénio coletivo estatal de «prensa diaria», cit.

<sup>810</sup> Art. 21 do convénio coletivo do «campo» para a província de Toledo (Res. DGE de 2 de maio de 2013; BOPTO de 16 de maio do mesmo ano); art. 19 do convénio coletivo de «dependencia mercantil» da província de Almeria, cit.; e art. 28 do convénio coletivo de «estaciones de servicio» de Gipuzkoa (Res. DGE de 10 de julho de 2013; BOG de 26 de julho do mesmo ano).

<sup>811</sup> Art. 21 do convénio coletivo provincial de «aceites y derivados» de Toledo (Res. DGT de 31 de julho de 2013; BOPTO de 22 de agosto do mesmo ano); art. 8.B do convénio coletivo de «comercio de alimentación» da província da Corunha, cit.; art. 27 do XVII convénio coletivo de «industria química», cit.; art. 21.1 do convénio coletivo de «industrias siderometalúrgicas» de Navarra (Res. DGT de 27 de agosto de 2013; BON de 16 de Setembro do mesmo ano); art. 24 do IV convénio coletivo de «prensa diaria», cit.; e art. 45 do convénio coletivo provincial de «transportes de mercancías por carretera» de Córdoba (Res. DGE de 13 de junho de 2013; BOPCO de 1 de julho do mesmo ano).

<sup>812</sup> Art. 36 do III convénio coletivo de «mercancías por carretera» da província de Soria (Res. DTS de 30 de março de 2009; BOPSO de 4 de maio do mesmo ano).

<sup>813</sup> Art. 40.1 do II acordo geral para «las empresas de transporte de mercancías por carretera» (Res. DGE de 13 de março de 2012; BOE de 29 de março do mesmo ano); art. 46.1 do convénio coletivo de «empresas de transporte de mercancías por carretera» da região de Murcia, cit.; art. 27.5 do convénio coletivo de «entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo», cit.

<sup>814</sup> Art. 24 do convénio coletivo para «la actividad de alfarería» da Comunidade Autónoma de La Rioja (Res. DGE de 17 de julho de 2010; BOLR de 23 de julho do mesmo ano).

<sup>815</sup> Art. 39 do convénio coletivo provincial para a «actividad de transporte de viajeros por carretera y servicios urbanos de transporte» da província de Ávila (Res. DGE de 10 de março de 2011; BOPAV de 15 de Setembro do mesmo ano).

<sup>816</sup> Quando esta indemnização estiver prevista em função do salário auferido pelo trabalhador, e este se encontrar numa situação de redução do seu período normal de trabalho diário, não se afigura discriminatório que esta compensação seja atribuída proporcionalmente ao número de horas por si trabalhadas [STSJ Madrid de 22 de dezembro de 2010 (La Ley 290885)].

<sup>817</sup> *Vd.*, a título de exemplo, o art. 6.7.3.B) do convénio coletivo de «artes gráficas, manipulados de papel y de cartón y editoriales» de Bizkaia (Res. DGE de 10 de janeiro de 2011; BOB de 2 de fevereiro do mesmo ano), que consagra diferentes valores de indemnização para uma transferência para uma localidade que seja distante em até 10 kms., outro para transferências numa distância entre 10 kms. e 25 kms., e outro ainda para as transferências em que a distância do novo centro de trabalho seja superior a 25 kms.

<sup>818</sup> Do ponto de vista legal, o trabalhador apenas terá direito a esta compensação dos gastos, sem que lhe seja possível exigir uma indemnização por danos e perdas emergentes da medida de transferência, nos termos do art. 1101 CC (MELLA MÉNDEZ, L., *A mobilidade funcional e xeográfica en Galicia*, cit., p. 96). A pretensão de cumular esta compensação com o pagamento devido pela baixa do trabalhador,



acolhimento do sujeito mobilizado no novo destino. Algumas poderão fazer parte da compensação a que alude o art. 40.1, parágrafo terceiro, ET, mas na maioria dos casos trata-se de compromissos que extravasam os mínimos garantidos<sup>819</sup>. Estes apoios visam auxiliar o transferido a ambientar-se no novo local, podendo revestir várias formas possíveis, designadamente: a) a concessão de uma casa<sup>820</sup> ou de ajudas para esse efeito<sup>821</sup>, mantendo o mesmo valor de renda<sup>822</sup> ou pagando a diferença entre o valor inicialmente pago o que passará a pagar<sup>823</sup>, ou a de uma quantia para aquisição de viatura<sup>824</sup> ou o pagamento da diferença de transportes públicos que ele se vir forçado a suportar<sup>825</sup>; b) a assunção direta pelo empregador dos gastos de contratação dos fornecimentos básicos da casa (água, eletricidade, telefone), sempre que o trabalhador

---

quando esta tem início em momento muito próximo ao do da transferência, configura abuso de direito [STSJ Extremadura de 17 de maio de 2013 (La Ley 83865)].

<sup>819</sup> A título de exemplo, *vd.* o art. 21 do convénio coletivo para «agencias de viajes», *cit.*, o qual consagra a obrigação de pagamento dos gastos de viagem e de transporte que o trabalhador tenha de suportar para que, pelo menos num fim-de-semana por mês, possa deslocar-se à sua residência de origem.

<sup>820</sup> *Vd.*, *p. ex.*, o art. 6.6.3 do convénio coletivo estatal de «artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares», *cit.*; e o art. 46 do convénio coletivo do «sector regional del campo» das Ilhas Canárias, *cit.*

<sup>821</sup> Prevendo uma ajuda desse tipo, art. 21 do convénio coletivo para «agencias de viajes», *cit.*; art. 21 do convénio coletivo do setor regional do «campo» para a província de Toledo, *cit.*; art. 25 do convénio coletivo de «comercio textil» de Bizkaia (Res. DGT de 3 de janeiro de 2014; BOB de 7 de janeiro do mesmo ano); art. 27.5 do convénio coletivo estatal para «entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo», *cit.*; art. 27 do XVII convénio coletivo da «industria química», *cit.* Consagrando uma ajuda para gastos de alojamento do trabalhador, pelo período máximo de um trimestre, art. 43 do convénio coletivo de «artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales», *cit.*; art. 28 do convénio coletivo estatal para «las empresas organizadoras del juego del bingo» (Res. DGT de 25 de fevereiro de 2013; BOE de 13 de março do mesmo ano); e art. 26 do convénio coletivo estatal de «perfumería y afines», *cit.* Caso o acordo de empresa preveja uma ajuda para a casa durante os seis primeiros anos de execução do contrato e este, volvido um ano da sua execução, cessa por causa não imputável ao trabalhador, a jurisprudência já entendeu que, partindo do pressuposto de que o trabalhador continuará a residir na nova residência, ser-lhe-á devida a totalidade deste valor até ao fim dos seis anos [*vd.* STSJ Castilha e Leão de 26 de maio de 2010 (La Ley 93138)].

<sup>822</sup> Art. 6.7.3.B) do convénio coletivo de «artes gráficas, manipulados de papel y de cartón y editoriales» de Bizkaia, *cit.*

<sup>823</sup> Art. 6.6.3 do convénio coletivo estatal de «artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares», *cit.*; art. 21 do convénio coletivo do «campo» para a província de Toledo, *cit.*; art. 8.B) do convénio coletivo de «comercio de alimentación» da província da Corunha, *cit.*; art. 27 do XVII convénio coletivo de «industria química», *cit.*; e art. 26 do convénio coletivo estatal de «perfumería y afines», *cit.*

<sup>824</sup> Art. 6.7.3.B) do convénio coletivo de «artes gráficas, manipulados de papel y de cartón y editoriales» de Bizkaia», *cit.*

<sup>825</sup> Art. 6.7.3.B) do convénio coletivo de «artes gráficas, manipulados de papel y de cartón y editoriales» de Bizkaia, *cit.* O mesmo convénio nega a qualificação do tempo despendido na nova deslocação como tempo de trabalho.

usufruísse dos mesmos no seu anterior domicílio<sup>826</sup>; e c) a disponibilização de outras medidas de carácter mais social, p. ex., proporcionando o transporte dos filhos de e para a escola, ou mesmo o pagamento da diferença dos gastos escolares com os mesmos<sup>827</sup>.

Caso inexista convenção coletiva que se debruce sobre esta matéria, a sua determinação fica entregue aos tribunais<sup>828</sup>, que decidirão de forma discricionária<sup>829</sup>. Tem-se entendido aqui que a obrigação do empregador se estende a todos os gastos necessários à transferência, salvo os sumptuosos<sup>830</sup>. No que respeita à compensação que seja convencionada entre as partes, parece ser aplicar aqui o disposto nos arts. 1254 e ss. CC, pelo que será de admitir a validade de qualquer acordo escrito nesta matéria que não suponha uma renúncia a direitos indisponíveis do transferido<sup>831</sup>. Alguma jurisprudência já admitiu inclusivamente que as partes possam excluir esta compensação por acordo, nos termos dos arts. 1.728 e 1.091 CC<sup>832</sup>, o que, como vimos, é expressamente proibido pelo legislador português. Quanto a nós, essa possibilidade deverá ser encarado com sérias reservas, pelo perigo que pode representar para o trabalhador.

Em Portugal, não se prevê que o pagamento das despesas decorrentes da transferência definitiva se estenda aos familiares do mobilizado, e poucas são hoje as

---

<sup>826</sup> Art. 41 do convénio coletivo provincial de «consignatarios de buques y transitorios» de Alicante (Res. DTEITE de 25 de julho de 2013; BOPALI de 26 de agosto do mesmo ano).

<sup>827</sup> Art. 45.4 do convénio coletivo de trabalho da «indústria de la construcció i obres públiques» da província de Barcelona, cit.; e art. 24 do convénio coletivo de «limpieza de edificios y locales» da Catalunha (Res. DGRLCT de 26 de janeiro de 2012; DOGC de 22 de fevereiro de 2012).

<sup>828</sup> RODRÍGUEZ SANTOS, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 3.<sup>a</sup> ed., vol. I, Lex Nova, Madrid, 2011, p. 531.

<sup>829</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 585.

<sup>830</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. últ. cit.*, p. 140, e RENTERO ROVER, J., *op. últ. cit.*, p. 41. Sendo a transferência de carácter permanente, a jurisprudência espanhola tem entendido que o empregador não se encontra obrigado a pagar refeições ao trabalhador, salvo disposição contratual ou convencional diversa [STS de 17 de fevereiro de 2000 (Ar. 2048)].

<sup>831</sup> VALLEJO CANO, P., «Doctrina de TSJ de Madrid sobre traslados individuales», *AS*, 2009, n.º 6, p. 40. Segundo a autora, qualquer um dos seguintes acordos será conforme ao direito espanhol: a) o que condicione o pagamento da compensação à permanência no lugar de destino por um período determinado de tempo; b) o que preveja o pagamento de uma casa ao trabalhador, independentemente da compensação prevista na negociação coletiva; c) o que preveja a atribuição de uma quantia pela transferência em substituição do complemento que o trabalhador vinha recebendo pela sua disponibilidade geográfica; ou d) de uma indemnização pelo atraso na efetivação da transferência, a qual será compatível com o pagamento dos gastos decorrentes da medida.

<sup>832</sup> STSJ Catalunha 19 de outubro de 1992 (AS 5124).

convenções coletivas que o consagram ou que se debruçam sobre o conceito de familiares para o respetivo efeito<sup>833</sup>. Assinalamos, assim, o desconfortável silêncio do sistema português quanto a este ponto, que importará corrigir no futuro. A relevância inquestionável da vida familiar do trabalhador, e a crescente necessidade da sua compatibilização com a vida profissional deste, que o legislador português tem procurado assegurar, apontam nesse sentido.

Em caso de transferência temporária, o *Estatuto de los Trabajadores* impõe ao empregador o pagamento dos gastos de viagem e de «dietas», que acrescerão à sua retribuição (art. 40.4 ET). A «dieta» constitui um conceito extrassalarial utilizado no país vizinho, que se destina à compensação dos gastos ocasionados pelo facto de o trabalhador ser mobilizado para um local distinto do habitual, e, em particular, ao pagamento dos gastos de alojamento e de manutenção<sup>834</sup>. Em regra, o trabalhador receberá uma «dieta» completa quando, em consequência do «desplazamiento», não lhe seja possível pernoitar na sua residência habitual, e meia dieta quando apenas tenha necessidade de fazer as suas refeições fora daquela, e estas não lhe sejam asseguradas pela empresa<sup>835</sup>. A quantia da dieta é usualmente concretizada na negociação coletiva, e o seu âmbito varia em função do território de destino<sup>836</sup>, da distância percorrida<sup>837</sup>, da duração da mobilidade<sup>838</sup> e, com menor frequência, da categoria ou grupo profissional

---

<sup>833</sup> A título de exceção, por nós aplaudida, veja-se a cl. 34.<sup>a</sup>, n.º 7, do ACT entre a LACTICOOP e o Sindicato dos profissionais de lacticínios, alimentação, agricultura, escritórios, serviços, transportes rodoviários, metalomecânica, metalurgia, construção civil e madeiras e outros, cit., onde se prevê o direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que com ele viva em comunhão de mesa. No mesmo sentido, cf. a cl. 36.<sup>o</sup>, n.º 3, al. b), do ACT entre a PT Comunicações, SA e outras e o SINDETELCO, cit. Na cl. 30.<sup>a</sup>, n.º 6, do ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sindicato nacional dos quadros e técnicos bancários e outros, cit.; e a cl. 33.<sup>a</sup>, n.º 4, do ACT entre o Banco Comercial Português, S.A. e outros e o mesmo sindicato, também cit., a proteção é estendida aos familiares que coabitem com o trabalhador e que se encontrem a seu cargo.

<sup>834</sup> Sobre o tratamento que a noção de «dieta» tem recebido na jurisprudência dos tribunais superiores espanhóis, *vd.* GARCÍA BECEDAS, G., «La dieta en la jurisprudencia de los Tribunales Supremo y Central de Trabajo», *RPS*, jn.º 116, pp. 161 e ss.

<sup>835</sup> Art. 38 do convénio coletivo para as «industrias del sector de la construcción y obras públicas» da região de Murcia, cit.

<sup>836</sup> Art. 20.A) do convénio coletivo da «industria del metal» do Principado das Astúrias (Res. CEE de 11 de dezembro de 2013; BOPA de 23 de dezembro do mesmo ano) e art. 22 do convénio coletivo de «derivados del cemento», cit.

<sup>837</sup> Art. 24 do convénio coletivo de «la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal» da província de Alicante, cit.

<sup>838</sup> Art. 25 do convénio provincial de «industrias y almacenes de la madera» da província de Cádiz (Res. CEICE de 29 de agosto de 2013; BOPCA de 2 de setembro do mesmo ano).

do trabalhador<sup>839</sup>. Prevê-se ainda por vezes que, caso este venha a usufruir de condições laborais inferiores às de que vinha beneficiando no posto de trabalho anterior, em matéria de horário, período normal de trabalho ou de gastos, que não se encontrem acautelados de outra forma, essa diferença deverá ser compensada pelo empregador<sup>840</sup>. Quanto ao tempo despedido nas deslocações para o novo local, este por vezes poderá ser contabilizado como tempo de trabalho<sup>841</sup>. Outros convénios preveem o pagamento de quantias que facilitem viagens periódicas do transferido a casa<sup>842</sup>, ou estendem estes pagamentos aos seus familiares, quando a medida se prolongue para além de um certo período temporal<sup>843</sup>, aproximando a figura do «desplazamiento» do regime legal do «traslado».

Também aqui o empregador deverá antecipar tais gastos quando o trabalhador o solicite<sup>844</sup>, ou poderá proceder ao seu posterior ressarcimento, perante a apresentação dos comprovativos das despesas por parte deste último, até porque a este pagamento visa a compensação do aumento de gastos ocasionados em consequência da sua mobilização, por decisão empresarial, para um local distinto daquele onde o mesmo tem a sua residência habitual. Como é óbvio, pretende-se através deste regime que a medida de mobilidade não implique qualquer prejuízo económico para o sujeito por ela afetado, solução sempre preferível em qualquer dos ordenamentos jurídicos em análise. Daí que se preveja frequentemente na negociação coletiva que, sempre que o trabalhador acabe

---

<sup>839</sup> Art. 24 do convénio coletivo de «la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal» da província de Alicante, cit.

<sup>840</sup> Art. 11.B) do convénio coletivo de «metal» da província de Cuenca, cit.; e art. 21.2 do convénio coletivo de «industrias siderometalúrgicas» de Navarra, cit.

<sup>841</sup> Art. 20.A) do convénio coletivo da «industria del metal» do Principado das Astúrias, cit.; e art. 23 do convénio coletivo de «la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal» da província de Alicante, cit.

<sup>842</sup> Art. 26 do convénio coletivo para «las industrias del metal» da província de Pontevedra, cit.

<sup>843</sup> Cfr. art. 20.A) do convénio coletivo da «industria del metal» do Principado das Astúrias, cit., que prevê esse pagamento caso a medida tenha uma duração mínima de três meses, seja qual for o local de destino.

<sup>844</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 178. Prevendo a possibilidade desse pedido, com uma antecedência cíclica de 15 dias, art. 38 do convénio coletivo para as «industrias del sector de la construcción y obras públicas» da região de Múrcia, cit.

por ultrapassar o valor estipulado convencionalmente para essas despesas, e o demonstre junto do empregador, terá direito ao pagamento do excesso<sup>845</sup>.

À primeira vista, o sistema do país vizinho parece diferir do português quanto a este tipo de transferência na medida em que o legislador luso parece ter reduzido as maiores despesas daí decorrentes aos gastos com os custos de deslocação e o alojamento, o que desde logo parece excluir outros valores que o sujeito mobilizado poderá ver-se forçado a despendar por força da daquela medida, o que não sucedia antes da sua implementação (v.g., gastos com refeições). Em nossa opinião, muito embora reconheçamos que esta realidade possa vir a ser corrigida pela negociação coletiva, ou mesmo por via de uma interpretação extensiva da expressão «alojamento» que prossiga um certo alargamento desse tipo de gastos, a solução espanhola parece ser a que melhor acautela a posição do trabalhador, na medida em que consagra *ab initio* um conceito mais largo de despesas a cargo do empregador, que abrange outros gastos que muito provavelmente aquele poderá ver-se forçado a suportar durante a execução da medida de mobilidade temporária, ao contrário do que sucedia antes da sua transferência, p. ex., porque a localização do seu anterior posto lhe permitia fazer as suas refeições em casa (ou na de familiares). Daí que, segundo cremos, talvez o Código do Trabalho devesse avançar para a consagração de uma terminologia que, à semelhança da solução espanhola, adapte o sistema ao pagamento de quantias que não se confinem aos custos de deslocação e alojamento do trabalhador e que decorram efetivamente da transferência deste, ainda que, quanto a nós, esse ressarcimento apenas deva ocorrer caso aquele comprove que, efetivamente, não suportava esse gastos previamente à sua mobilização.

### **1.3. Efeitos laborais adicionais: a concessão de licenças ao trabalhador mobilizado**

---

<sup>845</sup> Art. 46.7 do convénio coletivo de «la indústria de la construcció i obres públiques» da província de Barcelona, cit.

O legislador espanhol reconhece ainda ao trabalhador que haja sido transferido a título meramente temporário, e desde que a medida tenha uma duração superior a três meses, o direito a uma licença retribuída de quatro dias de trabalho para descanso no seu domicílio de origem<sup>846</sup>, por cada três meses de mobilidade contínua, sem contar como tais os de viagem, cujos gastos correrão por conta do empregador (art. 40.4 ET). Em caso de «transferência do domicílio habitual», o próprio *Estatuto de los Trabajadores* atribui-lhe ainda uma licença de um dia [art. 37.3.c)], ao contrário do Código do Trabalho, que é omissivo quanto a esta matéria.

Trata-se de um direito que vem responder à necessidade de reduzir, na medida do possível, o eventual prejuízo que esta medida poderá implicar na convivência familiar e na esfera afetiva da pessoa do trabalhador<sup>847</sup>, sobretudo no caso de «desplazamientos» de larga duração. A sua finalidade radica, por isso, na proteção constitucional da família, em linha com o art. 39.1 CE, facilitando a conciliação da vida laboral e familiar do sujeito afetado pela medida. Daí que se trate também de um direito de desfrute «in natura», sem conteúdo económico, de tal modo que não poderá ser substituído por qualquer compensação, muito embora se admita que a sua efetividade possa ser alvo de acordo entre as partes<sup>848</sup>, desde que este respeite a natureza e a finalidade subjacentes à concessão desta licença<sup>849</sup>.

A concessão de uma licença ao trabalhador mobilizado tem sido alvo de relativa regulação na negociação coletiva, que na maior parte dos casos se limita a transcrever o regime legal do preceito acima mencionado. Por vezes, fixa-se um número de dias superior para estas licenças, designadamente quando a medida implique para o

---

<sup>846</sup> Parte-se do princípio de que o sujeito mobilizado utilizará a licença para se deslocar ao seu domicílio de origem. Caso não o faça, alguma doutrina nega o direito a esse pagamento (CORTE HEREDERO, N., *La movilidad...*, cit., p. 208), ao passo que para outros o empregador teria sempre de suportar os gastos de deslocação correspondentes à distância entre o novo lugar de trabalho e o domicílio de origem (ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 181), entendimento que nos parece mais razoável, até porque, mesmo sem se deslocar ao seu domicílio de origem, nada impede que o trabalhador utilize esse tempo para conviver com a família (p. ex., porque foram os seus familiares a deslocar-se até ao novo posto de trabalho, ou porque todos optaram por encontrar-se numa outra localidade). Até porque este segundo entendimento poderá conduzir a abusos por parte do empregador, que assim poderá tentar persuadir (ou mesmo forçar) o trabalhador a não usufruir da licença.

<sup>847</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 179.

<sup>848</sup> Caso inexistir acordo das partes, nada parece impedir que a empresa se oponha ao gozo desta licença nas datas solicitadas pelo trabalhador, caso aquela demonstre que esse período temporal provocará sérios prejuízos organizacionais (assim, ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 181).

<sup>849</sup> STS de 28 de maio de 1994 (Ar. 3898).



trabalhador uma alteração da sua residência<sup>850</sup>, ou permite-se a possibilidade de acumulação deste período com os dias de férias<sup>851</sup>. Noutros casos, embora sem consagrar um regime diverso do legal, o direito coletivo espanhol revela-se sensível aos prejuízos que o afastamento produzido pela medida de mobilidade poderão implicar para o trabalhador, a nível pessoal, acabando por incentivar a criação de soluções alternativas que favoreçam o retorno periódico ao seu domicílio de origem, nomeadamente, a subvenção de viagens de ida e de regresso em todos ou alguns fins-de-semana, a adequação do período normal de trabalho para facilitar essas visitas, a concessão de licenças cíclicas, o pagamento da deslocação dos seus familiares, entre outras<sup>852</sup>.

De salientar que, apesar de esta solução apenas se encontrar prevista legalmente para uma situação de transferência temporária, alguns convénios preveem a atribuição de uma licença similar em caso «traslados», muito embora nestes casos esta sirva usualmente para permitir a ambientação do trabalhador ou a procura de casa junto do novo local de trabalho<sup>853</sup>.

Em Portugal, o legislador não avançou ainda para a previsão de uma solução similar a esta, e a sua consagração em sede de negociação coletiva é ainda muito pouco significativa<sup>854</sup>, o que se lamenta, dada a extrema importância que a concessão de uma licença deste género poderá revestir para o trabalhador mobilizado, servindo mesmo de

---

<sup>850</sup> Prevendo nestes casos uma licença retribuída de 7 dias, art. 45.4 convénio coletivo de «la indústria de la construcció i obres públiques» da província de Barcelona, cit.

<sup>851</sup> Art. 28 do VI convénio coletivo de «derivados del cemento», cit.

<sup>852</sup> Art. 25 do convénio coletivo de «derivados del cemento» de Málaga, cit.

<sup>853</sup> Prevendo uma licença retribuída de um dia, art. 15.11 do convénio coletivo de «industria textil» de Navarra (Res. DGTPR de 21 de janeiro de 2014; BON de 18 de fevereiro do mesmo ano), e art. 21.e) do convénio coletivo de «odontólogos y estomatólogos» da província de Alicante (Res. DTEITE de 14 de março de 2014; BOPALI de 25 de março do mesmo ano); e de 3 dias, art. 11 do convénio coletivo estatal de «elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio» (Res. DGE de 10 de setembro de 2013; BOE de 23 de Setembro do mesmo ano). Consagrando o direito a uma licença para procura de casa e de centros escolares, de 10 dias, art. 27.5 do convénio coletivo geral de âmbito estatal de «entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo», cit.

<sup>854</sup> Prevendo a concessão de uma dispensa de comparência ao serviço durante cinco dias úteis consecutivos dentro do prazo de trinta dias, para apresentação no novo local de trabalho, independentemente do tipo de transferência, cfr. cláusula 53.<sup>a</sup>, n.º 2, al. e), do AE entre os CTT – Correios de Portugal, S.A., Sociedade Aberta, e o SINDETELCO, cit.; de quatro dias, cl. 8.<sup>a</sup>, n.º 6, do AE entre a SN Maia – Siderurgia Nacional, S.A., e o SINDEL (BTE n.º 39, de 22 de outubro de 2014); cl. 31.<sup>a</sup>, n.º 3, al. c), do AE entre a Saint Gobain Sekurit Portugal – Vidro Automóvel, S.A. (SGPS) e a FEVICOM, cit.; e de dois dias, cl. 45.<sup>a</sup>, al. e), do AE entre a Repsol – Polímeros, Lda. e a FIEQUIMETAL (BTE n.º 14, de 15 de abril de 2009).

estímulo à aceitação da medida e promovendo a estabilidade emocional deste último, o que em última instância se repercutirá na qualidade do seu desempenho profissional. A proteção que a instituição da família recebe no nosso texto constitucional, e o peso cada vez maior que vem sendo atribuído à esfera particular e familiar da vida do trabalhador, intimamente ligados a uma ideia de dignidade da pessoa humana, apontam, quanto a nós, para a abertura do sistema luso a uma solução semelhante. É certo que o limite máximo de duração de uma medida de mobilidade temporária no sistema português (seis meses) não se revela tão largo como no espanhol (doze meses, dentro de um período de três anos). Ainda assim, a possível sucessão de medidas desse género, bem como a facilidade de prorrogação da mesma, através de uma fórmula legal que parece abrir portas a essa possibilidade (as «exigências imperiosas do funcionamento empresa» a que alude o art. 194.3 CT), justifica que se avance para a consagração do direito a uma licença retribuída em caso de medida mobilizadora que, por ultrapassar um determinado limite temporal, se revele especialmente prejudicial para o trabalhador afetado. Do mesmo modo, também no âmbito da transferência definitiva defendemos a atribuição, legalmente ou por via da negociação coletiva, de licenças que facilitem a preparação da modificação do local de trabalho (e, muito provavelmente, de vida)<sup>855</sup>, até porque o trabalhador não é propriamente uma máquina, que termina a sua existência num local e a reinicia de imediato noutro, como se de uma alteração pouco significativa se tratasse.

## **2. A impugnação da decisão**

### **2.1. *Ius resistentiae* versus «ejecutividad del traslado»**

---

<sup>855</sup> Na esteira de MENDES BAPTISTA, A., propendemos a considerar que a licença de um dia prevista no ET para estas situações é ainda insuficiente («A mobilidade geográfica no Código do Trabalho revisto», cit., p. 238), pelo que sufragamos a previsão de um período de duração mais alargado para este direito.

Em ambos os sistemas, admite-se que o trabalhador possa reagir contra uma ordem de transferência que julgue ilegal, visando a sua revisão judicial, a revogação do ato e a consequente reposição daquele nas anteriores condições em que se encontrava. No entanto, em Portugal tem-se entendido que tal reação não necessita de ter lugar após a execução da ordem de transferência, podendo antes traduzir-se numa desobediência à mencionada ordem, através do exercício de um *ius resistendae*<sup>856</sup>, que encontra fundamento no art. 128.1.e) CT, e segundo o qual a obediência do trabalhador às ordens do empregador tem como limite o respeito pelos «seus direitos e garantias». Compreende-se que muitas vezes aquele, quando confrontado com uma situação de aparente ilegalidade que lhe é imposta, se ache frequentemente «entre a espada e a parede», na medida em que, «se não rescinde o contrato de trabalho, expõe-se ao risco de, mais tarde, se entender que anuiu ou concordou, mesmo que tacitamente, com a mudança, mais ou menos gradual, das suas condições de trabalho»<sup>857</sup>. Por outro lado, se se precipita a resolver o contrato, e essa resolução vem a ser invalidada pelo Tribunal, o trabalhador acaba por assumir o risco da perda do posto de trabalho, por decisão sua, correndo o risco de ser obrigado a indemnizar o empregador, conforme analisaremos *infra*.

Conforme já salientámos, se a transferência acarretar prejuízo sério para o afetado, a ordem é contrária aos seus direitos e garantias<sup>858</sup>. Em tais casos, parece-nos que o exercício do direito à resolução do contrato constituiria «fraco remédio para a situação criada por uma ordem que, nos próprios termos do art. 129.1.f) CT, contraria frontalmente a garantia de certa estabilidade geográfica da prestação de atividade»<sup>859</sup>. Daí que, se a ordem do empregador for ilícita, o trabalhador não é obrigado a obedecer, podendo continuar a oferecer a prestação no mesmo local<sup>860</sup>. Sustenta-se que este direito

---

<sup>856</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 82.

<sup>857</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 1056.

<sup>858</sup> VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 472.

<sup>859</sup> MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 395.

<sup>860</sup> VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, pp. 313-314; e LOBO XAVIER, B., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 525. Para este último autor, a resolução do contrato só parece ser a única solução possível nos casos de transferência em que esteja afastada à partida a possibilidade de o trabalhador permanecer no anterior local, dada a mudança ou extinção do estabelecimento.

de resistência se filia no art. 21 CRP<sup>861</sup>, embora com a discordância de alguma doutrina, segundo a qual os direitos, liberdades e garantias que se têm em vista nesse preceito são os que recebem dignidade constitucional, o que não sucede com a garantia da inamovibilidade<sup>862</sup>. Caso a conduta desobediente do trabalhador dê origem a um processo disciplinar, salientamos que, de acordo com o art. 331.1.b) CT, será abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência, o que parece conferir-lhe tutela legal caso a medida de mobilidade seja efetivamente ilegal.

A jurisprudência lusa já sustentou que o trabalhador pode legitimamente recusar a ordem de transferência se solicitar ao empregador as condições de transferência e este nada disser, por o privar dos elementos necessários para poder optar, e por conseguinte demonstrar a eventual existência de prejuízo sério<sup>863</sup>. Este direito a não obedecer é, por vezes, consagrado nas convenções coletivas de trabalho<sup>864</sup>, enquanto que noutros casos ele é subordinado à prova, por parte do trabalhador, de que a transferência lhe causa prejuízo sério<sup>865</sup>. Nesse seguimento, se este desobedecer legitimamente à ordem de transferência e for despedido com esse fundamento, tudo apontará para a ilicitude de tal decisão, com as demais consequências legais<sup>866</sup>. De um modo geral, a negociação

---

<sup>861</sup> COUTINHO DE ABREU, J. M., «Os poderes da entidade patronal no direito português», *Revista de Direito e Economia*, 1977, ano III, n.º 2, p. 309. Nos termos deste preceito, «todos têm o direito de resistir a qualquer ordem que ofenda os seus direitos, liberdades e garantias e de repelir pela força qualquer agressão, quando não seja possível recorrer à autoridade pública».

<sup>862</sup> MENDES BAPTISTA, A., *op. ult. cit.*, p. 121.

<sup>863</sup> Cfr. o Acórdão do STJ de 14 de março de 1988 (AD, 320-321, 1988, p. 1141).

<sup>864</sup> Cl. 35.<sup>a</sup>, n.º 3, do ACT entre a BRISA (Autoestradas de Portugal, S.A.) e outras e o SETACCOP (Sindicato da construção, obras públicas e serviços e outros) (BTE n.º 27, de 22 de julho de 2013), que prevê a possibilidade de desobediência por parte do trabalhador se a ordem de transferência não for devidamente fundamentada pelo empregador.

<sup>865</sup> Cl. 42.<sup>a</sup>, n.º 3 do AE entre a Lisboagás GDL – Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, S.A., e outras e a FETESE (BTE n.º 16, de 29 de abril de 2005).

<sup>866</sup> Nos termos do art. 389.1 CT, sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado: a) a indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais; e b) a reintegrá-lo no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade. Em caso de microempresa ou de trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o seu regresso gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa, caso em que este terá direito a uma indemnização, a não ser que a ilicitude do despedimento se funde em motivo político, ideológico, étnico ou religioso, ainda que com invocação de motivo diverso, ou quando o fundamento da oposição à reintegração foi culposamente criado pelo empregador (art. 392 CT). Nos restantes casos, o empregador terá de aceitar a reintegração do trabalhador, a não ser que seja este próprio a requerer uma indemnização em sua substituição, ao abrigo do art. 391 CT.

coletiva tem optado por não regular esta questão, pese embora se registem instrumentos de regulamentação segundo os quais o trabalhador «poderá manifestar a sua oposição à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios e atendíveis»<sup>867</sup>, o que parece configurar o reconhecimento de um verdadeiro direito de resistência nestas situações.

Uma nota para nos dedicarmos ao exercício deste direito de resistência em sede de transferência temporária, sendo que esta tipologia de mobilidade não confere ao trabalhador o direito à resolução do seu contrato, o que resulta do art. 194.5 CT, *a contrario sensu*, e se justifica por uma ideia de menor gravidade da medida, que deriva precisamente da sua transitoriedade. Com efeito, no que respeita à ordem de mobilização temporária que se funde numa mudança transitória do estabelecimento (ou seja, com caráter coletivo) e que determine a transferência daquele por igual período, não se justifica a aplicação do regime segundo o qual o afetado pode resolver o contrato, com direito a indemnização. De igual modo, não se afigura razoável estender ao trabalhador temporariamente mobilizado o regime estatuído no art. 394.3.c) CT, que permite a resolução do seu contrato (ainda que sem direito a qualquer indemnização) em caso de «alteração substancial e duradoura das condições de trabalho», na medida em que se trata de uma solução que pressupõe uma durabilidade da alteração contratual que, *in casu*, não se verifica<sup>868</sup>. Daí que somente lhe restem duas alternativas: ou aceita a medida e acompanha o estabelecimento ou, se isso lhe causar prejuízo sério, permanece no local de trabalho de origem. Nesta última situação, reputamos aplicável o regime previsto nos arts. 311 e ss. CT, relativo ao encerramento temporário do estabelecimento ou redução temporária da atividade, na medida em que, «embora o estabelecimento continue aberto noutro local, encontra-se encerrado na localidade onde o trabalhador permanece». Nestes casos, este último poderá sofrer uma diminuição da sua retribuição [art. 309.1.a) CT, recebendo 75 por 100 do seu valor], e o empregador poderá deduzir os montantes por aquele auferidos no período em causa a título de outra atividade remunerada que tenha passado a exercer enquanto o estabelecimento não reabre (art. 309.2 CT).

---

<sup>867</sup> Cl. 25.<sup>a</sup>, n.º 4, do AE entre a EGEAC – Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E. M., e o STML (Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa) (BTE n.º 43, de 22 de novembro de 2009). Em sentido aparentemente semelhante, cl. 44.<sup>a</sup>, n.º 2, do AE entre a Repsol – Polímeros, Lda. e a FIEQUIMETAL, cit.

<sup>868</sup> SARMENTO DE OLIVEIRA, A., *op. cit.*, p. 73.

Em Espanha, o legislador não reconheceu ao trabalhador um *ius resistentie* nestes casos, gozando a ordem do empregador de execução forçada, nos termos do art. 40.1 ET<sup>869</sup>. Significa isto que, perante a ordem de transferência, assiste ao àquele um direito alternativo: aceitar a transferência e cumprir a ordem recebida (podendo impugná-la, em simultâneo) ou extinguir o seu contrato, com direito a indemnização<sup>870</sup>. A oposição do trabalhador canaliza-se através de um procedimento específico, previsto nos arts. 138 e ss. LJS, a que nos referiremos em seguida. No entanto, uma vez que a lei supõe a legalidade<sup>871</sup> da decisão empresarial, esta apenas é impugnável *a posteriori*<sup>872</sup>. Não existe hoje controlo prévio que comprove a veracidade da existência da causa empresarial invocada, após a supressão da autorização administrativa<sup>873</sup>. Daí que, se o trabalhador se apresenta no lugar onde habitualmente presta os seus serviços após a eficácia da ordem de transferência, temos uma situação de desobediência, disciplinarmente punível, que pode originar o seu despedimento<sup>874</sup>. Coloca-se, no entanto, a questão de saber se este regime não implicará uma restrição do direito constitucional à tutela judicial efetiva daquele que não aceita a ordem de transferência, uma vez que este vê vedada a possibilidade de colocar previamente em causa a validade da ordem que lhe é dada pelo seu empregador<sup>875</sup>. Um setor da doutrina defende aqui a possibilidade de se aplicar a tutela cautelar do art. 721.1 da *Ley de Enjuiciamiento Civil* e atribuir ao trabalhador o direito a solicitar a suspensão da decisão empresarial da transferência enquanto aguarda pelo desfecho da ação de impugnação judicial<sup>876</sup>. Tal

---

<sup>869</sup> SALA FRANCO, T., *El ordenamiento laboral español y los límites...*, cit., p. 72; e AMAYA PILARES, M.<sup>a</sup> S., *op. cit.*, p. 361.

<sup>870</sup> VELASCO PORTERO, M.<sup>a</sup> T. e MIRANDA BOTO, J. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, p. 145.

<sup>871</sup> Fala-se numa «presunção de legitimidade» (ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 123) ou numa «quase-presunção de legalidade» (MARÍN CORREA, J. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, p. 417).

<sup>872</sup> MARÍN CORREA, J. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, p. 418.

<sup>873</sup> CORTE HEREDERO, N., «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos...», cit., p. 2470.

<sup>874</sup> SSTSJ Castilha e Leão (Burgos) de 18 de fevereiro de 2014 (AS 717) e Extremadura de 22 de fevereiro de 2010 (La Ley 21740).

<sup>875</sup> Com esta preocupação, CORTE HEREDERO, N., *op. ult. cit.*, p. 2471.

<sup>876</sup> SALA FRANCO, T., in AAVV., *Relaciones Laborales* (Dir. T. Sala Franco), Tirant lo Blanch, Valência, 2006, p. 532.



direito é mesmo expressamente reconhecido em sede de procedimento de tutela de direitos fundamentais e liberdades públicas<sup>877</sup>, nos termos do art. 180 LJS.

Ainda assim, alguma doutrina<sup>878</sup> identifica alguns casos em que o *ius resistantiae* não deverá dar lugar a uma infração disciplinar, designadamente, quando a ordem de transferência atente contra direitos fundamentais do transferido ou se revele manifestamente ilegal<sup>879</sup> (p. ex., impossibilitando o pré-aviso de 30 dias<sup>880</sup>), por carência de elementos essenciais ou por imprevistos que descaracterizam completamente o ato, o que sucederá quando o empregador obriga o trabalhador a incorporar-se imediatamente no lugar de destino, ou se este não receber as quantias que lhe são devidas pela transferência<sup>881</sup>, como vimos. Nessa linha de entendimento, sustenta-se que o exercício deste direito deverá obedecer ao princípio segundo o qual as faculdades directivas do empregador devem executar-se regularmente, nos termos do art. 20.1 ET. Segundo outros, na eventualidade de a entidade patronal cumprir com o pagamento do mínimo que lhe seja exigível (por força da negociação coletiva), por não haver chegado a um acordo com o trabalhador quanto ao remanescente que este haja despendido, este já deverá cumprir a ordem de transferência, salvaguardando-se no entanto o seu direito de reclamar o reembolso desse excedente<sup>882</sup>. Curiosamente, em

---

<sup>877</sup> Sobre este procedimento na LJS, *vd.*, por todos, BALLESTER PASTOR, M.<sup>a</sup> A., «El procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el procedimiento de conciliación de responsabilidades en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social», *RL*, 2012, ano 28, n.º 2, tomo 1, pp. 1 e ss.; GUTIÉRREZ PÉREZ, M., «El procedimiento de tutela de los derechos fundamentales en la Ley 36/2011 de la Jurisdicción Social: garantías del procedimiento y contenido de la sentencia», *RL*, abril 2012, ano 28, n.º 8, tomo 1, pp. 1 e ss.

<sup>878</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 124; e MONTROYA MELGAR, A., «Modificación sustancial de condiciones de trabajo...», *cit.*, p. 7.

<sup>879</sup> *Vd.*, a título de exemplo, a STSJ Múrcia de 23 de dezembro de 1994 (AS 398), em que um trabalhador celebrou um contrato de trabalho com uma cláusula de garantia de não transferência. Pese embora o teor dessa cláusula, o empregador ordenou a sua transferência para outra povoação, que aquele recusou. Despedido por desobediência, e após impugnação da decisão, a sentença veio a declarar a ilicitude desse despedimento.

<sup>880</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J. A, VALLE VILLAR, J. M. e GETE CASTRILLO, P., *op. cit.*, p. 321.

<sup>881</sup> Quanto a este terceiro ponto, *vd.*, no mesmo sentido, MELLA MÉNDEZ, L., *A mobilidade funcional e xeográfica en Galicia*, *cit.*, p. 98, sublinhando a necessidade de o trabalhador alegar e provar a ausência de meios económicos. No mesmo sentido, LUQUE PARRA, M., *op. cit.*, pp. 198-199. Na jurisprudência, *vd.*, a título de exemplo, as SSTSJ Galiza de 9 de maio de 1995 (AS 1893) e Andaluzia de 25 de setembro de 1995 (AS 3373).

<sup>882</sup> MARÍN CORREA, J. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, p. 416. *Vd.* a STSJ das Ilhas Canárias (Las Palmas) de 29 de dezembro de 2010 (La Ley 317005), onde o Tribunal entendeu que, numa situação em que o trabalhador é transferido e recebe a compensação mas em que, ao mesmo tempo, impugna a medida, acabando a mesma por vir a ser invalidada pelo tribunal, o empregador não poderá exigir daquele a devolução da

alguns convênios coletivos, prevê-se mesmo que, em caso de impugnação da transferência, esta só será efetiva após sentença que declare a medida justificada, o que parece contrariar o regime legal que vimos assinalando<sup>883</sup>.

Quanto a nós, o entendimento doutrinário português parece revelar-se o mais razoável nesta matéria, e o que mais acautela os interesses do trabalhador, sobretudo se pensarmos que, muitas vezes, tendo a impugnação sido feita *a posteriori*, e mesmo que este venha a ter êxito, os prejuízos decorrentes da transferência entretanto posta em marcha poderão já ter assumido uma dimensão bem superior, ou, nalguns casos, irreversível<sup>884</sup>. Note-se que a possibilidade de apreciação prévia da legalidade desta medida permitirá atenuar os inconvenientes decorrentes de uma decisão final que, por vezes, poderá tardar em ser proferida<sup>885</sup>. Acresce que presumir antecipadamente a legalidade de uma ordem emanada do empregador, inquestionavelmente o sujeito mais forte na relação laboral, sem possibilidade de controlo prévio, aparenta contrariar a lógica e o espírito que subjazem à própria normativa laboral, e acentua um desequilíbrio contratual que, de si só, tende a colocar o trabalhador numa posição francamente mais frágil.

## 2.2. O procedimento de impugnação

---

compensação recebida, se aquele tiver permanecido no local de destino durante um período de tempo tido como razoável (*in casu*, as trabalhadoras ficaram no novo posto de trabalho durante dois anos). No entender da instância, tal situação não configura enriquecimento sem causa do trabalhador.

<sup>883</sup> Art. 21 do convénio coletivo de «comercio textil» da província de Ourense (Res. DGE de 3 de junho de 2009; BOPOR de 25 de junho de 2009).

<sup>884</sup> Em abono do inverso, diga-se que o carácter urgente que o legislador espanhol atribuiu ao procedimento de impugnação permite minorar tais prejuízos, tal como a circunstância de esse sistema consagrar o direito a uma indemnização adicional, que será devida ao trabalhador caso a medida de transferência venha a ser considerada ilegal, nos termos do art. 281.2.b) ET, precisamente para compensar os danos e prejuízos sofridos pelo trabalhador com a execução dessa medida.

<sup>885</sup> Alguma doutrina espanhola vem mesmo aconselhando que, em caso de impugnação, o empregador aguarde pela pronúncia do tribunal, precisamente tendo em conta os prejuízos que, quer para o empregador, quer para o trabalhador, poderão advir de uma decisão judicial que, *a posteriori*, declare a ilegalidade da medida de transferência (assim, ORTEGA LIMÓN, J. M., *op. cit.*, p. 124).

### 2.2.1. Considerações gerais

Em Portugal, o legislador não consagrou nenhum procedimento específico de impugnação da ordem de transferência. Nos termos dos arts. 51 e ss. CPT, o trabalhador poderá, através do processo declarativo comum, proceder à instauração de uma ação de impugnação da regularidade da medida de mobilidade aplicada, com vista à condenação do empregador a repor a situação anterior à sua adoção. Além disso, e tendo em conta o prejuízo grave e imediato que a medida de transferência poderá por vezes implicar para o trabalhador mobilizado, aceita-se a possibilidade de recurso a um procedimento cautelar, com vista à apreciação liminar da legalidade de tal ordem<sup>886</sup>, à semelhança de outros sistemas jurídicos (nomeadamente o italiano<sup>887</sup>), através do qual aquele que seja alvo de uma medida de transferência poderá controlar a execução da mesma<sup>888</sup> e, simultaneamente, impedir que a sua apresentação no novo local possa vir a ser interpretada como uma aceitação tácita dessa modificação<sup>889</sup>, para os que assim o entendem. Note-se que o recurso a este procedimento cautelar não parece ficar prejudicado pelo facto de se vir a reconhecer um direito de resistência ao trabalhador nestes casos, até porque mesmo em caso de exercício desse direito ambas as partes terão sempre interesse em que se proceda a uma análise célere da oportunidade da medida pretendida pelo empregador. No sistema luso, caso o trabalhador pretenda reagir, com carácter urgente, a uma ordem ilegítima de transferência do seu local de trabalho, o CPT não prevê qualquer procedimento cautelar especial para esse efeito, restando-lho o

---

<sup>886</sup> Perante o elenco de procedimentos cautelares especificados hoje consagrados nos arts. 34 a 47 do CPT (suspensão de despedimento e proteção da segurança, higiene e saúde no trabalho), parece-nos que, fora os casos de despedimento do trabalhador por desobediência a uma ordem de transferência, em que a suspensão de despedimento será o procedimento cautelar adequado, a averiguação da validade de uma medida de transferência terá necessariamente de seguir a forma de procedimento cautelar comum, o qual seguirá, no essencial, o regime estabelecido no Código de Processo Civil (art. 32 CPT).

<sup>887</sup> Cf. o art. 700 do *Codice di Procedura Civile* italiano, que prevê a possibilidade de interposição de uma espécie de providência cautelar inonimada com vista à apreciação liminar da legitimidade da ordem de transferência.

<sup>888</sup> Muito embora nada impeça que seja o próprio empregador a dar início ao procedimento, com vista a uma apreciação judicial célere da medida por si implementada.

<sup>889</sup> Essa possibilidade já vem sendo defendida por alguma doutrina (assim, MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores – Alguns pontos críticos», cit., p. 147), que propõe inclusivamente a consagração de um procedimento cautelar especial para os casos de transferência de local de trabalho, solução que se nos afigura interessante.

recurso ao procedimento cautelar comum, previsto nos arts. 32 e ss. CPT, ao qual será subsidiariamente aplicável o regime estatuído no Código de Processo Civil, salvo algumas especialidades previstas para este procedimento de natureza laboral. Em qualquer dos casos, exige-se que a alegação de qualquer ilegalidade de que a ordem de transferência padeça seja acompanhada da respetiva fundamentação, sob pena de a desobediência do trabalhador vir a ser considerada ilegal<sup>890</sup>.

Ambos estes mecanismos impugnatórios serão aplicáveis a todos os tipos de transferência (individual e coletiva, temporária ou definitiva), inexistindo no quadro legal português quaisquer especificidades processuais para cada uma delas. O nosso sistema não prevê para estes casos uma intervenção significativa das estruturas de representação coletiva, ao contrário do que se passa no ordenamento espanhol, facto que, quanto a nós, mereceria alguma ponderação, nomeadamente atribuindo às referidas estruturas um importante papel na análise dos efeitos e consequências da medida, procurando assim minorar os prejuízos eventualmente decorrentes para os trabalhadores por ela afetados.

Por sua vez, o sistema espanhol prevê, desde a reforma de 1994, um mecanismo especial<sup>891</sup> para o trabalhador corporizar a sua oposição à ordem de transferência, atualmente previsto no art. 138 LJS. Esta via de impugnação não se encontrava prevista na versão originária do art. 40 ET, que entregava o controlo prévio da legalidade das causas invocadas pelo empregador à Autoridade Laboral. Trata-se de uma modalidade processual que não é exclusiva da mobilidade geográfica, sendo também aplicável em casos de modificação substancial das condições de trabalho, suspensão do contrato e redução do tempo de trabalho por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produção ou por motivo de força maior<sup>892</sup>.

---

<sup>890</sup> Vd. Acórdão do STJ de 7 de março de 2010 (proc. n.º 93/08.2TTBRR.S1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>891</sup> Para SOTO RIOJA, S., trata-se de um processo que é especial por força do fundamento jurídico-material da pretensão (ou seja, litígios que tenham por base uma decisão empresarial através da qual se modifiquem substancialmente as condições de trabalho que regem a relação laboral, incluindo as que afetem ou variem o lugar no qual a prestação há de realizar-se), pelo seu âmbito específico de atuação (*Proceso especial de modificaciones sustanciales y movilidad geográfica*, Aranzadi, Pamplona, 2002, p. 26).

<sup>892</sup> Por força da ampliação do seu âmbito de atuação, operada pelo RD-Ley 3/2012, de 10 de fevereiro.

No que respeito ao âmbito material deste procedimento impugnatório, existe acordo na doutrina<sup>893</sup> em considerar que o objeto desta impugnação poderá compreender: a) a decisão da sua transferência individual, nos termos do art. 40.1 ET; e b) a decisão de transferência coletiva, na parte em que o afete individualmente, sem prejuízo da possibilidade de recurso ao processo especial de conflito coletivo, a que nos referiremos em sede própria. No entanto, estas não serão as únicas medidas empresariais que poderão determinar a mudança do local de trabalho do trabalhador<sup>894</sup>, sendo pertinente salientar que tanto a doutrina<sup>895</sup> como a jurisprudência<sup>896</sup> espanholas têm vindo a considerar que o mecanismo impugnatório do art. 138 LJS se circunscreve unicamente às situações especificamente reguladas no art. 40 ET (de mobilidade *strictu sensu*), e não a decisões de mobilidade geográfica não substancial (ou seja, transferências que não impliquem modificação de residência do trabalhador), motivadas por acordo das partes, de uma sanção disciplinar ou ainda quando não permitam que o trabalhador se aperceba de que se encontra perante uma medida de mobilidade geográfica, sendo que nestes casos o meio processual para proceder à sua impugnação será o processo laboral ordinário<sup>897</sup>. Quanto às situações em que o empregador não haja cumprido o procedimento formal do art. 40 ET, se existiam dúvidas sobre qual o mecanismo para proceder à impugnação no anterior regime<sup>898</sup>, elas hoje parecem dissipadas em face da redação atual do art. 138 LJS, que é perentório ao incluir tais casos nesta modalidade processual específica<sup>899</sup>. Caso o trabalhador, para além de impugnar a medida empresarial, nela identificar alguma lesão de direitos fundamentais ou de liberdades públicas, a sua pretensão nesta última sede deverá cumular-se

---

<sup>893</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, *op. últ. cit.*, p. 3.

<sup>894</sup> HERRÁIZ MARTÍN, M.<sup>a</sup> S., *op. últ. cit.*, p. 62.

<sup>895</sup> PURCALLA BONILLA, M. A., *Movilidad geográfica y modificación sustancial: impugnación procesal*, Lex Nova, Valladolid, 2003, p. 60; e ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, *op. e loc. últ. cit.*

<sup>896</sup> SSTs de 18 de setembro de 2000 (Ar. 8333) e de 10 de abril de 2000 (Ar. 3523).

<sup>897</sup> AMAYA PILARES, M.<sup>a</sup> S., *op. cit.*, pp. 363-364; e PURCALLA BONILLA, M. A., *op. cit.*, p. 60. Na jurisprudência, *vd.* STS de 18 de dezembro de 2007 (Ar. 2008, 1391).

<sup>898</sup> Sobre este ponto, ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, *op. últ. cit.*, p. 4, e STS de 18 de dezembro de 2007 (Ar. 1391/2008).

<sup>899</sup> Lê-se no art. 138.1 LJS que «el proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los artículos 40, 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores». *Vd.* MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> N., OLARTE ENCABO, S., FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., MOYA AMADOR, R. e SERRANO FALCÓN, C., *op. cit.*, p. 336.



necessariamente com o pedido impugnatório, e seguirá os termos previstos para este procedimento, em cumprimento do disposto no art. 184 LJS<sup>900</sup>. Registe-se ainda que a existência de acordo entre o empregador e os representantes não impede o exercício deste direito de opção por parte dos mencionados trabalhadores, os quais, uma vez transferidos, poderão sempre impugnar individualmente a decisão do empregador perante a jurisdição social, ao abrigo do regime do art. 138 LJS (art. 40.2, parágrafo décimo, ET).

No caso de transferências definitivas, com caráter coletivo, o sistema espanhol atribui ainda aos trabalhadores por ela afetados o direito à sua impugnação por via de um outro mecanismo, também com natureza urgente, sem paralelo no sistema português: o processo de «conflictos colectivos», consagrado nos arts. 153 a 162 LJS<sup>901</sup>. Trata-se de um procedimento cujo objeto material de impugnação coincide com o da contestação individual. Simplesmente, o legislador do país vizinho, dada a dimensão quantitativa e qualitativa das transferências coletivas, optou por consagrar uma via adicional para este tipo de mobilidade geográfica, reforçando as possibilidades de defesa dos trabalhadores envolvidos. Trata-se, no entanto, de um processo com características próprias, que o distinguem do procedimento de impugnação individual. Em primeiro lugar, o processo de conflitos coletivos versa sobre demandas relacionadas com interesses gerais de um grupo de trabalhadores, ou que afetam indiferenciadamente um conjunto deles, devendo incidir sobre a interpretação de um convénio, decisão ou prática da empresa (art. 153 LJS)<sup>902</sup>. Inicialmente, entendia-se que o recurso a este

---

<sup>900</sup> VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., «Modalidades procesales. Organización empresarial: movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor», in *Lecciones de jurisdicción social* (Dir. M. Nogueira Guastavino e G. García Becedas), Valência, Tirant lo Blanch, 2013, p. 413. A autora salienta ainda os casos em que a decisão de mobilizar surja por acordo com o órgão representativo do trabalhador, ou como resultado do laudo arbitral alcançado no mecanismo de resolução extrajudicial de conflitos previsto no convénio, sendo que no primeiro caso a impugnação será feita por via do processo de conflitos coletivos, ao passo que no segundo será através do mecanismo de impugnação de convénios coletivos (art. 161 e ss. LJS). Ainda no caso de insolvência, a impugnação destas decisões será levada a cabo perante um juiz mercantil (art. 57.bis ET).

<sup>901</sup> Para uma breve resenha deste procedimento, ainda que num cenário de impugnação de uma modificação substancial das condições de trabalho, cfr. FERREIRO REGUEIRO, C., «Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: impugnación. Proceso especial de conflictos colectivos: adecuación de procedimiento», *Revista Xurídica Galega*, 2002, n.º 34, pp. 221-224. *Vd.*, ainda, RON LATAS, R. P., «El proceso de conflictos colectivos en la nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Social», *AL*, 2012, n.º 12, pp. 1 e ss.

<sup>902</sup> Conforme decidiu recentemente o Tribunal Supremo espanhol, o processo de conflito coletivo não é adequado para a impugnação de transferências que, ao afetarem grupos concretos de trabalhadores, careça do interesse geral e abstrato exigido pelo art. 40.2 ET [STS de 28 de setembro de 2012 (Ar. 10687)]. Mas



procedimento apenas era possível quanto a questões que não só afetassem um grupo genérico de trabalhadores<sup>903</sup>, mas que dissessem respeito ao interesse geral do dito grupo<sup>904</sup>. Hoje, com a nova redação da *Ley de Jurisdicción Social*, parece claro que o legislador quis estender este procedimento também aos conflitos plurais, ou seja, àqueles litígios que afetem um coletivo genérico suscetível de determinação individual (art. 153.1 LJS) e, como tal, insuscetível de fracionamento entre os seus membros<sup>905</sup>. Trata-se de um objeto mais amplo do que na impugnação individual, uma vez que o conflito coletivo se debruça sobre um duplo âmbito de pretensões: por um lado, o caso de transferências coletivas que foram efetuadas à margem do art. 40 ET (vício de procedimento, fraude à lei, p. ex.); por outro lado, a impugnação substantiva do ato no que diz respeito às consultas com os representantes. Requer-se, assim, a presença de dois elementos: um elemento subjetivo, composto pelo grupo de trabalhadores, considerandos enquanto conjunto, abstrato e indiferenciado<sup>906</sup>, unidos por um elemento de homogeneidade<sup>907</sup>; e um elemento objetivo, que se traduz no interesse daquele

---

já o será nos casos em que, por via do mesmo, se pretenda impugnar a supressão de uma condição benéfica, de caráter coletivo, de que um grupo de trabalhadores que se encontrem na mesma situação, independentemente da sua individualidade, venha a disfrutar [STS de 21 de maio de 2013 (Ar. 5705)].

<sup>903</sup> Entendendo-se como grupo genérico de trabalhadores a mera pluralidade, soma ou agregado de trabalhadores, singularmente considerado, ou o conjunto estruturado a partir de um elemento de homogeneidade [STSJ Galiza de 14 de novembro de 2011 (La Ley 234630)].

<sup>904</sup> STS de 18 de janeiro de 2011 (Ar. 66/2010).

<sup>905</sup> STS de 10 de dezembro de 2009 (Ar. 1430/2010). Este processo não será o adequado para dirimir litígios com a Segurança Social [STS de 29 de abril de 2002 (Ar. 5683)] nem em situações em que se procura a proteção de um interesse do sindicato, sem se constatar a existência de um interesse concreto dos trabalhadores ou de um coletivo de trabalhadores, enquanto grupo homogêneo diferenciado daquele órgão [STS de 5 de dezembro de 2003 (Ar. 3734/2004)]. Do mesmo modo, este expediente impugnatório não deverá ser utilizado quando o âmbito de afetação geral se une a uma repercussão singular sobre a situação individualizada de certos trabalhadores [SAN de 14 de abril de 2013 (AS 4606)].

<sup>906</sup> STS de 24 de julho de 2002 (Ar. 9523).

<sup>907</sup> SSTs de 10 de dezembro de 2012 (Ar. 1937/2013) e de 16 de outubro de 2012 (Ar. 10319). Note-se que esta homogeneidade não será posta em causa nos casos em que o direito coletivo que é alvo de modificação pela empresa haja sido contratualizado por diversas vias, seja no próprio contrato de trabalho, seja através de acordos individuais posteriores a este ou de uma prática empresarial reiterada [STS de 8 de julho de 2010 (Ar. 6791)]. Inversamente, inexistirá coletivo genérico de trabalhadores, para este efeito, quando os mesmos se encontrem claramente identificados e a origem da controvérsia não radica na aplicação ou interpretação que é feita de uma norma vinculativa ou de uma prática empresarial que afetem o grupo de trabalhadores de forma homogênea e indiferenciada [STS de 1 de janeiro de 2012 (Ar. 3635)].

grupo, que se crê indivisível e que não será confundível com a pretensão particular de cada um dos seus membros<sup>908</sup>.

### 2.2.2. Partes

No direito português, a legitimidade ativa para promover uma ação ou procedimento cautelar comuns destinados à apreciação da legalidade de uma ordem de transferência pertence ao trabalhador afetado pela mesma, o qual terá um interesse direto em demandar nestes casos<sup>909</sup>, expresso pela utilidade da procedência da ação. Por seu turno, a legitimidade passiva caberá a quem tenha interesse direto em contradizer, traduzido no prejuízo decorrente dessa procedência, ou seja, ao empregador.

Exige-se que o trabalhador detenha personalidade e capacidade judiciárias para dar início ao procedimento, entendendo-se esta última como a suscetibilidade de estar livre e pessoalmente em juízo ou de se fazer representar<sup>910</sup>. Do mesmo modo, as estruturas de representação coletivas dos trabalhadores (a saber, associações sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores, representantes para a segurança e saúde no trabalho e outras previstas em legislação específica, designadamente conselhos de empresa europeus, nos termos do art. 404 CT), ainda que destituídas de personalidade jurídica, também gozam de capacidade judiciária ativa, nos termos do art. 2.A CPT. Dentro destas, as associações sindicais são partes legítimas em ações relativas a direitos

---

<sup>908</sup> SSTs de 16 de maio de 2007 (Ar. 4913) e de 26 de dezembro de 2006 (Ar. 9513), e SAN de 8 de abril de 2013 (AS 1937). Quando se alegue a violação de direitos fundamentais, admite-se a reclamação de danos morais decorrentes desse facto [SAN de 27 de julho de 2012 (AS 2512) e STS de 29 de outubro de 2009 (Ar. 7724)].

<sup>909</sup> Se o trabalho for prestado por um grupo de pessoas (pense-se, p. ex., numa orquestra musical, um grupo de circo ou uma companhia de dança), qualquer uma delas pode fazer valer a sua quota-parte do interesse processual em demandar, embora este tenha sido coletivamente fixado (art. 3 CPT). Admite-se, nestes casos, a possibilidade de os membros do grupo agirem em litisconsórcio ativo, caso o pretendam e demonstrem no processo (art. 3.2 CPT).

<sup>910</sup> Quanto aos menores com 16 anos, poderão estar por si em juízo como autores, ao passo que os menores que ainda não tenham completado 16 anos serão representados pelo Ministério Público quando se verificar que o seu representante legal não acautela judicialmente os seus interesses (art. 2 CPT). Recorde-se que 16 anos é a idade a partir da qual se poderá celebrar um contrato de trabalho (art. 68 CT).

respeitantes aos interesses coletivos que representam (art. 5.1 CPT), o que em teoria poderá ser o caso de uma decisão de transferência em que os sujeitos por si mobilizados, desde que aquelas os representem, pretendam obter um controlo judicial da legalidade da medida.

No sistema espanhol, a legitimidade ativa em sede de procedimento de impugnação de um «traslado individual» ou «desplazamiento» cabe também ao trabalhador afetado<sup>911</sup> (art. 138.1 LJS), pese embora alguma jurisprudência recente a venha alargando às comissões *ad hoc* que poderão vir a ser criadas nos termos do art. 41.4 ET<sup>912</sup>, apresentando uma linha argumentativa que poderia inspirar os tribunais portugueses. Nada impede que exista litisconsórcio ativo entre trabalhadores distintos, afetados pela decisão empresarial, desde que com vista à defesa de um interesse individual de cada um deles, ainda que o mesmo se manifeste de modo plural<sup>913</sup>. No plano da legitimidade passiva, além do empregador, o art. 138.2 LJS estende-a aos trabalhadores contra os quais se pretenda exercer algum direito de preferência na transferência, quer esta decorra da lei ou de norma convencional<sup>914</sup>, bem como aos representantes dos trabalhadores que, em caso de transferência coletiva, se tenham revelado em conformidade com aquela medida<sup>915</sup>. Quanto a este último aspecto, e em coerência com a nova regulação do processo de «traslados colectivos», esta legitimidade estende-se aos sujeitos que, de acordo com o art. 41.4 ET, poderão participar no período de consultas previsto para aquele tipo de transferências<sup>916</sup>, e que já acima identificámos.

---

<sup>911</sup> Admite-se a cumulação de ações, oficiosamente ou a pedido das partes, em conformidade com os arts. 28 e 29 LJS, pelo que a demanda pode ser individual ou plural, o que, na opinião de PEDRAJAS MORENO, A., poderá ser de difícil harmonização com a natureza urgente deste procedimento («Modificaciones...», cit., p. 386).

<sup>912</sup> Estendido esta legitimidade às comissões *ad hoc* para efeitos de interposição de uma demanda de impugnação de despedimento coletivo, um raciocínio que reputamos perfeitamente extensível a situações de mobilidade geográfica, *vd.* STS de 18 de Março de 2014 (Ar. 1535).

<sup>913</sup> VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., «Modalidades procesales....», cit., p. 415.

<sup>914</sup> Neste sentido, GODINO REYES, M. e SAGARDOY DE SIMÓN, I., *El procedimiento de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo*, McGraw-Hill, Madrid, 1999, p. 29. Por vezes, poderá ser difícil para o trabalhador identificar a pessoa concreta que deveria ser transferida em seu lugar.

<sup>915</sup> Aplaudindo a possibilidade de acionar também os representantes dos trabalhadores nestes casos, ALFONSO MELLADO, C. L., CARRATALÁ TERUEL, J. L. e MORRO LÓPEZ, F. J., *La reforma del proceso laboral*, Tirant lo Blanch, Valência, 1998, p. 48. Note-se que o empregador não pode figurar como demandante neste procedimento (SOTO RIOJA, S., *op. cit.*, p. 124).

<sup>916</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, *op. ult. cit.*, p. 6. Estendendo esta legitimidade às comissões *ad hoc*, GALLO LLANOS, R., «La modalidad procesal de impugnación individual de medidas de flexibilidad

Já no que respeita ao processo de «conflictos colectivos» espanhol, a demanda apenas poderá ser interposta diretamente pelos sujeitos contemplados no art. 154 LJS<sup>917</sup> (sindicatos ou associações empresariais cujo âmbito de atuação corresponda, ainda que em parte, ao objeto do litígio, empregadores ou órgãos de representação legal ou sindical dos trabalhadores<sup>918</sup>, a Administração Pública, quando esta atue como empregadora no âmbito desse conflito, e ainda as associações representativas dos trabalhadores autónomos e economicamente dependentes e respetivos sindicatos) ou pela Autoridade Laboral, a título oficioso, muito embora esta fique dependente de um prévio requerimento daqueles sujeitos nesse sentido (art. 158 LJS)<sup>919</sup>. Pode, assim, dizer-se que os trabalhadores individualmente considerados não se encontram legitimados para interpor uma ação deste género, apenas o tendo os órgãos de representação legal ou sindical daqueles, o que levanta a questão de saber se a legitimidade ativa se limitará ou não aos representantes que tenham recusado a proposta do empregador durante o período de consultas<sup>920</sup>. Ao nível da legitimidade passiva, embora a Lei nada diga, dependerá do âmbito do conflito e da configuração que lhe seja dada pelo demandante. Normalmente, essa posição caberá ao empregador ou à associação empresarial a que o mesmo pertença, mas, nos casos em que estes sejam os autores, a dita legitimidade já caberá aos representantes dos trabalhadores afetados pelo conflito<sup>921</sup>.

---

interna. El art. 138 de la LRJS. Aspectos críticos y soluciones jurisprudenciales tras tres años de aplicación de la ley 36/2001, de 10 de octubre», *Revista de Jurisprudencia*, n.º 2, Julho de 2015, pp. 1 e ss.

<sup>917</sup> Neste caso, encontra-se prevista a abertura de uma fase de tentativa de conciliação prévia (arts. 156 e 63 LJS).

<sup>918</sup> Carece de legitimidade o delegado de pessoal de um determinado centro de trabalho quando o conflito afete todos os centros laborais da mesma empresa [SAN de 27 de maio de 2013 (AS 1544)].

<sup>919</sup> Por aplicação do procedimento administrativo de conflitos coletivos, previsto no *RD-Ley 17/1977, de 4 de março, de relaciones de trabajo*, prevê-se também aqui uma tentativa de acordo entre as partes (art. 24). No entanto, não se aplicam as regras de caducidade previstas no art. 65 LJS, uma vez que não existe aqui, em rigor, conciliação prévia para efeitos daquele preceito [STS de 5 de dezembro de 2002 (Ar. 1944/2003)].

<sup>920</sup> Segundo ALBIOL MONTESINOS, I., essa legitimidade encontra-se dependente da existência de acordo com o empregador («La nueva regulación...», cit., p. 72).

<sup>921</sup> STS de 20 de setembro de 2010 (Ar. 7440).

### 2.2.3. Tramitação

O processo declarativo comum luso compreende cinco fases: articulados, saneamento e condensação, instrução, audiência e discussão e julgamento e sentença. A instância inicia-se com a apresentação da petição inicial junto da secretaria judicial (art. 259 CPC), após o que há lugar à distribuição e despacho liminar (art. 54 CPT). Estando a ação em condições de prosseguir, o juiz convoca uma audiência de partes (art. 55 CPT), na qual, entre outras finalidades, se procurará obter a sua conciliação com vista a pôr termo ao litígio mediante acordo equitativo (art. 51 CPT). Findos os articulados, prevê-se a realização de uma audiência preliminar, quando a complexidade da causa o justifique (art. 62 CPT). As partes procederão à indicação dos meios de prova que repute necessários, e que serão posteriormente produzidos em sede de audiência de discussão e julgamento.

Caso alguma das partes opte pela instauração de um procedimento cautelar comum, o qual revestirá sempre de carácter urgente<sup>922</sup>, ser-lhe-ão aplicáveis as disposições que regulam este tipo processual no Código de Processo Civil, com as seguintes especificidades: a) uma vez recebido o requerimento inicial, é desde logo designado dia para a audiência final; b) sempre que seja admissível oposição do requerido<sup>923</sup>, esta é apresentada até ao início da audiência; c) como forma de acelerar o procedimento, a decisão proferida é sucintamente fundamentada e ditada para a ata. No sistema português, a procedência de um procedimento cautelar depende da alegação e prova, por parte do requerente, de que existe fundado receio de que outrem cause lesão grave e dificilmente reparável ao seu direito (art. 362.1 CPC). Ora, ainda que a posição de requerente possa em teoria ser ocupada pelo empregador num cenário de mobilidade geográfica, parece-nos que o principal interessado em lançar mão deste meio impugnatório será sobretudo o trabalhador, que por vezes poderá deparar-se com uma medida de transferência cuja execução será suscetível de lhe causar um prejuízo significativo e irrecuperável. Em causa estará provavelmente uma providência de

<sup>922</sup> Nos termos do art. 363.1 CPC, os procedimentos cautelares revestem sempre carácter urgente, precedendo os respetivos atos qualquer outro serviço judicial não urgente.

<sup>923</sup> De acordo com o art. 366.1 CPC, o tribunal poderá não conceder o contraditório ao requerido, quando a audiência deste puser em risco sério o fim ou a eficácia da providência.

suspensão dos efeitos da medida de transferência, iniciada pelo sujeito por ela afetado, e que se revele «concretamente adequada a assegurar a efetividade do direito ameaçado» (art. 362 CPC), a qual poderá ser antecipatória (quando seja previsível que o empregador venha a tomar uma decisão empresarial de mobilizar o trabalhador) ou conservatória (quando aquele tenha já posto em marcha o processo de transferência, e o trabalhador pretenda suspender os seus efeitos até que seja proferida uma decisão final sobre a legalidade do mesmo). Note-se que a prova de uma «lesão grave e dificilmente reparável ao seu direito» não parece bastar-se apenas com o preenchimento do conceito de prejuízo sério que caracteriza o instituto da mobilidade geográfica, mas antes exige do requerente a prova de uma lesão de gravidade acrescida e que, se não for travada com urgência, poderá originar danos irremediáveis na esfera deste último. Por outro lado, o sucesso deste procedimento fica ainda dependente da prova de um «fundado receio» da verificação dessa lesão, cabendo o ónus da sua demonstração em qualquer caso ao requerente. Com efeito, num procedimento cautelar, o ónus que incide sobre o requerente de convencer o tribunal da existência de risco de lesão grave ou dificilmente reparável do seu direito prevalece sobre o ónus que incide sobre o do requerido de convencer da inexistência de lesão séria do direito do trabalhador, sob pena de a providência ser decretada sem a verificação de todos os requisitos pressupostos, o que seria *contra lege*<sup>924</sup>.

À semelhança do que passa na ação comum, não se prevê qualquer prazo de caducidade para a interposição do procedimento cautelar, sendo no entanto razoável supor que ao trabalhador interessará partir para qualquer uma dessas vias o quanto antes, sempre ciente da possibilidade de uma eventual inação sua vir a ser enquadrada como uma aceitação tácita da medida de transferência. Em todo o caso, note-se que o procedimento cautelar extinguir-se-á se o requerente não propuser a ação da qual a providência depende dentro dos 30 dias contados da data em que lhe tiver sido notificado o trânsito em julgado da decisão que a haja ordenado. Ou seja, caso a providência cautelar por si interposta venha a ser julgada procedente, o sucesso da mesma ficará em princípio dependente da instauração de uma ação principal tendente à apreciação da medida de transferência, nos termos do art. 373.1.a) CPC.

---

<sup>924</sup> Acórdão da Relação de Lisboa de 18 de outubro de 2006 (proc. n.º 6799/2006-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).



De salientar ainda o facto de a legislação processual laboral cada vez mais exigir a presença das partes nos atos processuais que lhe digam respeito (tanto assim é que a sua não comparência não importa o adiamento da audiência, nos termos do art. 71 CPT), o que se relaciona com a importância crescente que vem sendo dada à conciliação das partes, como forma de evitar uma solução litigiosa.

No que respeita ao início do procedimento impugnatório no sistema espanhol, assinala-se a eliminação da obrigatoriedade de a instauração da demanda ser precedida de uma tentativa de resolução extrajudicial do conflito, o que resulta da conjugação do art. 138 com os arts. 64 e 70 LJS, e se justifica pelo carácter urgente desta modalidade processual. O prazo de caducidade<sup>925</sup> previsto para esta ação de impugnação é de 20 dias úteis, prazo que se crê improrrogável<sup>926</sup> e que se conta a partir do dia seguinte à data de notificação individual da transferência (arts. 59.4 ET e 138.1 LJS)<sup>927</sup>, sem prejuízo de outros prazos de prescrição que possam aplicar-se a ações derivadas ou com ela conexas. Nos casos de incumprimento das formalidades do art. 40 ET, os quais, como vimos, caem sob a alçada deste procedimento especial, o legislador veio dar o precioso contributo de prever na atual *Ley de Jurisdicción Social* que a contagem deste prazo de caducidade apenas ocorrerá após a notificação do trabalhador e dos seus representantes legais (art. 138.1), o que resolveu as dificuldades que se sentiam quanto à determinação do *dies a quo* desse prazo, e assim evitou situações de insegurança jurídica e de impossibilidade de defesa daquele, e mesmo de benefício indevido do próprio empregador, que por vezes obstaculizava a tarefa daquele de descortinar a concreta medida empresarial de mobilidade adotada, dando-lhe a aparência de uma medida inserida no seu poder directivo, para depois vir invocar a aplicabilidade do referido prazo de caducidade<sup>928</sup>.

---

<sup>925</sup> Este prazo de caducidade interrompe-se com a apresentação do pedido de conciliação prévia por via judicial ou por reclamação prévia, quando se demande o Estado, Comunidades Autónomas, entidades locais ou organismos autónomos, cujo cômputo se reaviva no dia seguinte após intentada a conciliação (ou, havendo decorrido 15 dias, sem que tenha havido celebração do ato), nos termos dos arts. 64.3 e 65.1 LJS. Esta interrupção será aplicável também a casos em que as partes hajam subscrito um compromisso arbitral (art. 65.3 ET).

<sup>926</sup> STS de 29 de outubro de 2012 (Ar. 10719).

<sup>927</sup> A instauração do procedimento perante um órgão jurisdicional incompetente não suspende este prazo de caducidade [cfr. Sentença da Audiência Nacional de 3 de abril de 2013 (AS 9239)].

<sup>928</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, *op. ult. cit.*, p. 6; e ZUMALACÁRREGUI PITA, L., «Modificaciones operadas por la Ley Reguladora de la Jurisdicción social en materia de conciliación y acto de juicio. Las diferentes modalidades procesales tras la nueva ley», *La Ley*, 2011, n.º 7744, p. 12. Como salienta a

O legislador atribuiu carácter urgente a este procedimento (art. 138.5 LJS), pelo que o mencionado prazo de 20 dias não se suspende durante as férias judiciais, em conformidade com o art. 43.4 do mesmo diploma. Saliente-se a recente alteração do art. 138.3 LJS, que veio prever a possibilidade de o órgão jurisdicional, caso o entenda conveniente, poder solicitar uma informação urgente à Inspeção do Trabalho e da Segurança Social relativamente aos factos que hajam sido invocados como justificativos da decisão empresarial de transferência. Trata-se de uma novidade importante, que veio permitir ao juiz contar com um apoio técnico adicional à prova pericial (embora este expediente já fosse admitido na vigência do anterior regime), numa matéria em que os documentos eventualmente apresentados pelo empregador (balancetes, demonstrações de resultado, auditorias, etc.) poderão exigir uma especialização técnica de que aquele pode não dispor. Em todo o caso, reconhecendo-se o mérito desta solução, será de admitir que o recurso a este mecanismo conflitará com a celeridade especial que se pretende neste tipo de procedimento, o que poderá de alguma forma frustrar a natureza urgente do mesmo<sup>929</sup>.

Quanto ao desenrolar do processo, a vista deve ser fixada nos 5 dias seguintes ao da admissão da demanda, caso a informação atrás referida não tenha sido solicitada à Inspeção do Trabalho<sup>930</sup>. Em seguida, o processo seguirá a tramitação assinalada no art. 85 LJS (na medida em que, de acordo com o art. 102 LJS, serão subsidiariamente aplicáveis as disposições do processo ordinário), e que se concretiza em três fases distintas: alegações, provas e conclusões. Assiste-se neste procedimento a uma inversão do ónus da prova, na medida em que o art. 138.7 LJS impõe ao empregador a demonstração da validade das razões que fundamentam a medida de transferência, inversamente do que se passa quando a impugnação versa sobre medidas empresariais tomadas no âmbito do poder directivo ordinário do empregador, em que caberá ao demandante a prova da atuação ilícita daquele. A sentença que vier a ser proferida

---

primeira autora, o prazo de caducidade de uma ação é uma exceção que favorece o empregador, e «não é aceitável que tal exceção favoreça quem incumpriu as exigências formais que o ordenamento jurídico lhe impõe» (p. 6). Note-se que o Tribunal Supremo espanhol já vinha defendendo esta solução, mesmo antes da alteração introduzida pela LJS [STS de 2 de dezembro de 2005 (Ar. 2006/1292)].

<sup>929</sup> Assim, ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, *op. ult. cit.*, p. 7, para quem o art. 138.3 LJS parece levar a crer que, caso esta informação seja requerida, o prazo de prolação da sentença ficará dependente da receção da mencionada informação.

<sup>930</sup> Este prazo foi reduzido de 10 para 5 dias pela Ley 13/2009, de 3 de novembro, *de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva oficina judicial*.

nestes processos terá de ser ditada num prazo de 5 dias, nos termos do art. 138.6 LJS, prazo que se conta a partir do momento da vista e não desde a admissão da demanda<sup>931</sup>. Trata-se de uma sentença executória e dela não cabe recurso<sup>932</sup>, salvo nos casos em que a medida de transferência tenha caráter coletivo, por ultrapassar os limiares numéricos previstos no art. 40.2 ET, ou quando se vise sanar uma falha essencial no procedimento, caso em que tais decisões admitem recurso de suplicação, nos termos do atual art. 138.6 LJS, em conjugação com o disposto no art. 191.3.d) LJS<sup>933</sup>.

Em caso de concorrência entre um conflito coletivo e vários procedimentos individuais, o regime outorga preferência à decisão proferida no âmbito coletivo. Daí que 138.4 LJS preveja a suspensão do procedimento individual (singular ou plural) quando se detete a existência de uma ação coletiva<sup>934</sup>, o que de certa forma parece conflitar com o caráter urgente e preferencial que se pretende atribuir àquele processo<sup>935</sup>. Trata-se de uma norma imperativa, pelo que, caso o juiz não opte pela suspensão, poderá implicar a nulidade da sua atuação<sup>936</sup>. Coloca-se aqui a pertinente questão de saber se esta suspensão se verificará apenas nos casos em que existe uma identidade total entre o objeto discutido em ambos os processos, ou se esta surge como uma consequência automática em caso de interposição de qualquer ação individual. Alguma doutrina tem resolvido este problema apoiando-se na redação do preceito, que parece apontar para a segunda hipótese, por não se referir diretamente à questão, ao

---

<sup>931</sup> Cfr. CAMPS RUIZ, L. M., que nota que a LJS, quando fixa prazos, fá-lo tomando como referência o dia inicial da celebração da vista e não o da admissão da demanda («La modalidad procesal...», cit., p. 79), o que, para alguns, «parece dilatar um processo que se quer urgente» (MONTTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J. M.<sup>a</sup>, SEMPERE NAVARRO, A. V., RÍOS SALMERÓN, B., CAVAS MARTÍNEZ, F. e LUJÁN ALCARAZ, J., *Curso de procedimiento laboral*, 9.<sup>a</sup> ed., Tecnos, Madrid, 2012, p. 171).

<sup>932</sup> SSTSJ Catalunya de 28 de junho de 2012 (La Ley 130657) e Andaluzia (Málaga) de 9 de fevereiro de 2012 (La Ley 262131).

<sup>933</sup> MONTTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J. M.<sup>a</sup>, SEMPERE NAVARRO, A. V., RÍOS SALMERÓN, B., CAVAS MARTÍNEZ, F. e LUJÁN ALCARAZ, J., *op. cit.*, p. 244.

<sup>934</sup> Embora o preceito não o preveja expressamente, tem-se entendido que a solução será a mesma nos casos em que a demanda individual é instaurada após a abertura de um processo de conflito coletivo, e mesmo nos casos em que ambas as ações são intentadas simultaneamente (neste sentido, *vd.* por exemplo ALONSO GARCÍA, R. M.<sup>a</sup>, *Derecho procesal del Trabajo*, Thomson-Civitas, Madrid, 2008, p. 278). Trata-se, para alguma doutrina, de um caso de litispendência, muito embora se reconheça que a litispendência determina usualmente a suspensão do processo instaurado em data posterior (CRUZ VILLALÓN, J., «Las excepciones en el proceso laboral», *Documentación Laboral*, 1998, n.º 55, p. 34).

<sup>935</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, *op. últ. cit.*, p. 7.

<sup>936</sup> MARÍN CORREA, J. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, p. 423.

passo que para outros autores esta solução «não se ajusta à finalidade» pretendida com consagração deste regime, na medida em que ela poderá dar azo a soluções contraditórias sobre o mesmo problema, o que contraria a pretensão de homogeneização das decisões judiciais<sup>937</sup>.

O facto de o *Estatuto de los Trabajadores* prever que a interposição do processo de conflitos coletivos suspenderá automaticamente a tramitação das ações individuais que algum (ou alguns) dos trabalhadores abrangidos pela medida coletiva hajam iniciado<sup>938</sup> deixa entrever a possibilidade de cada um dos afetados lançar também mão da impugnação individual da medida no plano particular (art. 138 LJS)<sup>939</sup>. A suspensão da ação individual parece justificar-se por o legislador entender que o procedimento coletivo deveria prevalecer, dados os interesses subjacentes a cada um dos tipos de ações. Daqui se retiram duas importantes ilações: a vinculação do juiz nas suas decisões individuais ao que for estabelecido no processo coletivo, não só nos processos que se encontram suspensos mas também nos litígios que surjam posteriormente e que versem sobre o mesmo objeto; e que, após a finalização deste processo, a suspensão do processo individual será levantada. Assim, o eventual processo individual a instaurar pelo(s) trabalhador(es) apenas poderá incidir sobre questões particulares, que não tenham sido decididas por aquele processo coletivo<sup>940</sup>. A título de exemplo, tem-se entendido que a instauração de um procedimento de conflito coletivo não impede a posterior apresentação de demandas individuais com vista à impugnação de uma decisão do empregador, se estas não se limitarem a sua pretensão à declaração de

---

<sup>937</sup> Perfilhando este segundo entendimento, MONTROYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J. M.<sup>a</sup>, SEMPERE NAVARRO, A. V., RÍOS SALMERÓN, B., CAVAS MARTÍNEZ, F. e LUJÁN ALCARÁZ, J., *op. cit.*, p. 439; e ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, *op. ult. cit.*, p. 9. Esta opinião parece fazer sentido quando nos deparamos com a atual redação do art. 160.5 LJS (então art. 158.3 LPL), que determina que a sentença proferida no processo de conflitos coletivos terá efeito de caso julgado nas ações individuais pendentes de resolução «que versem sobre idêntico objeto ou em relação de direta conexão» com o objeto daquela ação.

<sup>938</sup> Do mesmo modo, a sua interposição deste processo interromperá o prazo de prescrição previsto para ações individuais pendentes de instauração [SSTS de 24 de fevereiro de 2014 (Ar. 2069) e de 7 de julho de 2013 (Ar. 6754)].

<sup>939</sup> A identidade subjetiva entre ambos os processos deve apreciar-se do ponto de vista dos empregadores e dos trabalhadores, e não do ponto de vista dos sujeitos coletivos que atuam no exercício da sua função representativa [STS de 16 de julho de 2004 (Ar. 5914)].

<sup>940</sup> MORENO CÁLIZ, S., «Aspectos procesales...», *cit.*, p. 42.

ilegalidade das medidas adotadas, mas, como é comum, cumularem esse pedido com a condenação do empregador à reposição do trabalhador na situação pré-existente<sup>941</sup>.

Por fim, não existe unanimidade sobre a questão de saber qual o prazo para impulsionar este processo de conflitos coletivos, registando-se entendimentos segundo os quais estas ações não se encontram submetidas a qualquer data-limite<sup>942</sup>, ao passo que outros aplicam aqui o prazo de prescrição de um ano<sup>943</sup> ou recorrem ao art. 59.4 ET para sustentar a aplicação do período de vinte dias contemplado neste preceito legal<sup>944</sup>.

#### 2.2.4. Sentença

Como vimos, a sentença que venha a ser proferida no âmbito do procedimento cautelar não encerra necessariamente o processo de apreciação judicial da medida de transferência implementada pelo empregador em Portugal. Com efeito, a validade da providência decretada fica ainda dependente da instauração de uma ação com processo comum tendente à avaliação da medida, nos 30 dias subsequentes ao da notificação daquela decisão, a não ser que a parte vencedora requeira a inversão do contencioso, nos termos do art. 369 CPC. Com efeito, o sistema português admite, desde a recente versão de 2013, a possibilidade inovadora de, a requerimento da parte, o juiz que decrete a providência dispensar aquele do ónus de propositura da ação principal se a matéria

---

<sup>941</sup> GONZÁLEZ VELASCO, J., «Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo...», cit., p. 586.

<sup>942</sup> STS de 22 de junho de 1993 (Ar. 4775).

<sup>943</sup> STSJ La Rioja de 15 de outubro de 1996 (AS 3674). Na doutrina, cfr. RENTERO JOVER, J., «La impugnación mediante conflicto colectivo de la alteración sustancial del lugar o de las condiciones de la prestación de trabajo», *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1994, n.º XXXIV, CGPJ, Madrid, p. 1 e ss.

<sup>944</sup> Cf. STS de 4 de junho de 2013 (Ar. 93849) e SAN de 16 de junho de 2011 (La Ley 159840). *Vd.* ainda BEJARANO HERNÁNDEZ, A., «Modificaciones...», cit., p. 207; e GÓMEZ ABELLEIRA, F. J., «El plazo para impugnar en conflicto el traslado y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo», in AAVV., *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Valladolid, 1996, pp. 8-13. Outros autores defendem ainda a adoção de soluções matizadas, tendo em conta a natureza da pretensão, que passam pela consagração de dois prazos, o primeiro, de um ano, aplicável às ações declarativas, e o segundo, de vinte dias, às de condenação *ex art.* 59.4 ET (GONZÁLEZ VELASCO, J., *op. ult. cit.*, p. 569).

adquirida no procedimento lhe permitir formar convicção segura acerca da existência do direito acautelado e se a natureza da providência decretada for adequada a realizar a composição definitiva do litígio, assim se conseguindo uma decisão imediata sobre a medida.

Quanto à decisão que venha a ser proferida em sede de processo comum, através dela o tribunal pronunciar-se-á pela validade ou invalidade da transferência, inexistindo no sistema português um regime distinto consoante o tipo de invalidade em causa, ao invés do que se passa no país vizinho, como veremos, uma solução que se afigura mais protetora para o trabalhador, assegurando-lhe em qualquer caso a exequibilidade da decisão condenatória que o favoreça. A sentença é proferida no prazo de 20 dias, contados da realização da audiência de discussão e julgamento, e, se a simplicidade das questões de direito o justificar, poderá ser imediatamente lavrada por escrito ou ditada para a ata (art. 73.1 e 2 CPT). Trata-se de uma decisão que será sempre recorrível, nos termos do art. 79.A.1 CPT, na medida em que põe termo ao litígio. O recurso de apelação terá efeito devolutivo, podendo a decisão proferida ser imediatamente executada (art. 83.1 CPT), obrigando o empregador a repor o trabalhador nas suas anteriores condições de trabalho, em caso de decisão favorável a este último, sem prejuízo da possibilidade de o recorrente obter o efeito suspensivo através da prestação de caução por meio de depósito, de fiança bancária ou seguro-caução (art. 83.2 CPT).

Se o Tribunal decidir pela legalidade da medida de transferência, nada parece obstar a que o trabalhador possa ainda optar pela resolução do seu contrato de trabalho, desde que a mesma lhe cause prejuízo sério, conforme exige o art. 194.5 CT. Caso a medida de transferência adotada pelo empregador seja considerada inválida, e o afetado já se encontre no posto de destino, aquele será condenado a colocá-lo nas suas anteriores condições de trabalho, ou seja, de regresso ao local de trabalho de origem. Pese embora não exista no Código do Trabalho nenhuma disposição legal que o preveja expressamente, compreende-se que o trabalhador nestes casos possa reclamar do empregador uma indemnização pelos danos acrescidos que a dita medida lhe tenha causado, um cenário que mais difícil de equacionar caso aquele tenha exercido o seu direito de resistência. Os danos advenientes da conduta ilícita do empregador serão tratados no âmbito do incumprimento dos deveres contratuais *ex lege*, dada a existência de uma relação jurídica ou vínculo contratual (art. 798 CC), pela violação do art. 129.1.f) CT. Na verdade, a violação da proibição do empregador «transferir o



trabalhador para outro local de trabalho», salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, faculta a este último o poder de demandá-lo no âmbito da responsabilidade civil contratual. O trabalhador beneficia nesta sede da presunção de culpa que impende sobre o empregador, nos termos do art. 799 CC. Ainda quanto à indemnização devida, a mesma parece compreender não só os danos patrimoniais mas também os não patrimoniais que a imposição da medida de transferência eventualmente haja causado ao sujeito transferido. Quanto a nós, a argumentação segundo a qual o art. 496 CC (que compreende a compensação por danos morais) ficará arredado do instituto da responsabilidade contratual não procede, uma questão que hoje já não parece suscitar dúvidas tanto na doutrina como na jurisprudência lusas<sup>945</sup>. Caberá assim ao Tribunal, nos termos do art. 496.3 do citado diploma, fixar equitativamente o valor desta compensação a atribuir, tendo em conta, designadamente, o grau de culpabilidade do agente, a situação económica deste e do lesado, assim como outras circunstâncias que o justifiquem.

Por seu turno, no sistema espanhol, a decisão de transferência pode ser considerada «justificada», «injustificada» ou «nula», de acordo com o art. 138.7 LJS. Nos primeiros dois casos, a sentença apreciará o motivo avançado pelo empregador para fundamentar a medida empresarial, com o intuito de comprovar a causalidade por este invocada, o que, como vimos, implicará que o juiz acabe por se converter em «alguém similar a um auditor externo ou consultor experiente em questões organizativas», funções estas que, por essência, não cabem na carreira judicial<sup>946</sup>. No entanto, ele não disporá de uma ampla margem de discricionariedade nessa qualificação, de modo que, se se demonstrarem as razões alegadas, não lhe caberá rebater a medida adotada pelo empregador, mesmo que esta não se afigure a mais adequada, ao nível da gestão da empresa<sup>947</sup>.

Se a decisão é declarada «justificada», temos uma sentença meramente declarativa, que produz efeitos *ex tunc*, e que vem confirmar a licitude da atuação do

---

<sup>945</sup> Nesse sentido, ALMEIDA COSTA, M. J., *op. ult. cit.*, pp. 549 e ss.; e GALVÃO TELLES, I., *Direito das Obrigações*, 7.<sup>a</sup> edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1997, pp. 378 e ss. Na jurisprudência, *vd.* os Acórdãos do STJ de 21 de março de 1995 (*BMJ*, pp. 445-487) e de 29 de abril de 2003 (*CJ/STJ*, 2003-II 30). Em sentido inverso, sustentando que os danos não patrimoniais não serão ressarcíveis no âmbito da responsabilidade contratual, RIBEIRO PARREIRA, I., «O assédio moral no trabalho», in *V Congresso Nacional de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2003, pp. 238-240.

<sup>946</sup> Assim, SAGARDOY DE SIMÓN, I. e GODINO REYES, M., *op. cit.*, p. 17.

<sup>947</sup> ALBIOL MONTESINOS, I., «La nueva regulación de la movilidad geográfica...», *cit.*, p. 65.

empregador, obrigando o trabalhador a prosseguir a sua atividade no novo local de trabalho<sup>948</sup>. Trata-se de uma sentença que produz efeitos de caso julgado, embora não constitua título executivo. A execução será possível quando a sentença é condenatória, pelo que as decisões suscetíveis de serem executadas são as que declarem a transferência injustificada ou nula<sup>949</sup>. Caso a medida seja declarada «injustificada»<sup>950</sup>, o trabalhador será reposto nas suas anteriores condições de trabalho, sendo-lhe ainda lícito peticionar através deste procedimento uma indemnização pelos danos e prejuízos causados pela referida medida empresarial (art. 138.7.3 LJS)<sup>951</sup>. Se o empregador incumprir a ordem dada pela sentença, aquele pode partir para a execução da mesma<sup>952</sup> e determinar a extinção do contrato, nos termos do art. 50.1.c) ET, com direito a indemnização, em conformidade com os arts. 138.8, 279, 280 e 281 LJS<sup>953</sup>. Este regime,

---

<sup>948</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, p. 12.

<sup>949</sup> GALDÓS LOYOLA, E., *op. cit.*, p. 1071.

<sup>950</sup> De acordo com o art. 138.7.3 LJS, a sentença declarará a medida como injustificada quando não se demonstre a existência das razões invocadas pelo empregador, uma redação que se crê «pouco precisa e incompleta», na medida em que não parece contemplar a existência de outros incumprimentos empresariais que poderão igualmente conduzir à qualificação da medida empresarial (v.g., o incumprimento de critérios de preferência legal ou convencionalmente fixados), como nota MIRANZO DÍEZ, J. J., in AAVV., *Ley de Procedimiento Laboral, Comentada y con jurisprudencia* (Dir. L. E. de la Villa Gil), 1.<sup>a</sup> ed., La Ley, Madrid, 2006, p. 1020.

<sup>951</sup> A LJS inovou ao referir-se expressamente à possibilidade de a sentença proferida neste procedimento reconhecer ao trabalhador o direito a uma indemnização nestes termos, o que parece justificar-se por obediência a um princípio de economia processual e de concentração de ações, que aliás inspirou a reforma de 2011 (ZUMALACÁRREGUI PITA, L., *op. cit.*, p. 12). De qualquer modo, não fica prejudicada a possibilidade de o trabalhador reclamar esta indemnização por via do processo ordinário.

<sup>952</sup> O trabalhador dispõe, nestes casos, do prazo de três meses para instaurar a execução (art. 279.2 LJS), mas, se deixar passar esse prazo, poderá ainda com essa sentença iniciar um novo procedimento para obter a resolução judicial do contrato, tendo direito à indemnização prevista no art. 50.2 ET, se não tiver ainda decorrido um ano sobre a data da notificação da sentença.

<sup>953</sup> Trata-se da mesma indemnização que procede em caso de despedimento ilícito. O trabalhador terá direito aos salários devidos desde que a decisão foi declarada injustificada até à data do auto extintivo. Por outro lado, durante o tempo de suspensão do contrato, não se atribuirá qualquer salário de tramitação, com base no art. 45.2 ET. Esta indemnização é atualmente de 33 dias de salário por ano de serviço, num máximo de 24 mensalidades, após as alterações introduzidas pelo RDL 3/2012. Consagra-se ainda um eventual direito a uma indemnização adicional, discricionária na sua quantia, com o máximo do salário de 15 dias por ano de serviço e, em todo o caso, sem que possa exceder 12 mensalidades de salário, para os casos de recusa de readmissão ou de readmissão irregular do trabalhador [art. 281.2.b) LJS]. Alguns convénios coletivos prevêm inclusivamente o pagamento dos gastos de locomoção e alojamento que o trabalhador possa ter assegurado, enquanto aguardava pelo desfecho da sua impugnação [vd. art. 31 do convénio coletivo de «mayoristas de alimentación, mayoristas de frutas y productos hortícolas» do Principado das Astúrias (Res. DGT de 3 de dezembro de 2013; BOPA de 13 de dezembro do mesmo ano)].

no entanto, tem causado alguma perplexidade na doutrina<sup>954</sup>, que alerta para o facto de a execução e a extinção indemnizada do contrato não serem ações exercitáveis separadamente (como ocorre com o resto das resoluções contratuais do art. 50.1 ET), mas enquadradas num processo de execução iniciado pelo trabalhador, uma vez que a causa de extinção a que alude o art. 50.1.c) ET é precisamente a negação do empregador a reintegrar aquele nas suas anteriores condições de trabalho. Por outras palavras, o regime parece atribuir implicitamente ao empregador a possibilidade de extinguir o contrato, bastando para o efeito que opte por não readmitir o trabalhador (nos termos dos art. 279 a 281 LJS), solução que uns qualificam de antijurídica<sup>955</sup> e que outros encaram como uma verdadeira «via de despedimento indireto»<sup>956</sup>. Daí que se tenha entendido que o legislador deveria ter optado por uma disjuntiva, ou permitindo ao trabalhador a execução da decisão ou a extinção causal do seu contrato<sup>957</sup>. Ainda assim, e pese embora uma interpretação literal do preceito sugira que esta situação apenas dará lugar a uma execução da sentença com direito a indemnização, alguma doutrina e jurisprudência<sup>958</sup> vêm perfilhando o entendimento de que o art. 24 CE reclama também para estes casos a possibilidade de execução da sentença «nos seus próprios termos» (o que permitiria ao trabalhador impor verdadeiramente a sua reintegração na empresa, à semelhança do que sucede nos casos de nulidade da medida), sob pena de se favorecer injustamente a parte que voluntariamente não obedeceu ao sentido da decisão<sup>959</sup>.

---

<sup>954</sup> O regime parece ser diverso quanto aos efeitos de uma sentença que declare a medida empresarial como sendo «injustificada» ou «nula», sendo que apenas neste último caso se concede ao trabalhador a possibilidade de execução da sentença «nos seus próprios termos», forçando o empregador a aceitar a sua reintegração, uma dualidade processual que tem sido entendida como uma «regulação processualmente anómala e contraditória» (MONTROYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J. M., SEMPERE NAVARRO, A. V., RÍOS SALMERÓN, B., CAVAS MARTÍNEZ, F. e LUJÁN ALCARÁZ, J., *op. cit.*, p. 143), e as dúvidas quanto à possibilidade de alargar esta execução «nos seus próprios termos» às medidas injustificadas ainda hoje permanecem por dissipar (ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, *op. cit.*, pp. 13-14).

<sup>955</sup> SÁNCHEZ PEGO, F. J., «El proceso sobre movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», *AL*, 1996, n.º 20, p. 1556.

<sup>956</sup> CORTE HEREDERO, N., *op. últ. cit.*, p. 2472.

<sup>957</sup> GALA DURÁN, C., «Modificación sustancial de condiciones de trabajo y cuantía salarial», *Aranzadi Social*, 1996, n.º 7, pp. 47-48; GALDÓS LOYOLA, E., *op. cit.*, p. 1076; e GOMEZ DE LIAÑO, F., *Derecho Procesal Laboral*, Forum, Oviedo, 1994, p. 268.

<sup>958</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, *op. últ. cit.*, p. 14.

<sup>959</sup> Sufragando este entendimento, e recorrendo a uma aplicação analógica do art. 241.2 LJS, que permite a imposição de sanções pecuniárias nos casos de incumprimento injustificado da sentença, ALFONSO MELLADO, C. L., in AAVV., «La reforma...», cit., p. 54; e SALA FRANCO, T., «La movilidad...», cit., p. 288. Em sentido contrário, RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., «Flexibilidad...», cit., p. 52, e ainda

Finalmente, a decisão empresarial também poderá ser considerada «nula», se se tratar de uma transferência realizada em fraude à lei. Esta possibilidade encontra-se prevista para os casos em que a medida assumia natureza coletiva, em que esta seja disfarçada de transferência plural, eludindo as normas estabelecidas para aquele tipo de transferência (art. 40.1, parágrafo quinto, ET)<sup>960</sup>. Prevê-se igualmente a nulidade da medida empresarial da medida mobilizadora que tenha na sua base alguma das causas discriminatórias previstas na Constituição e na Lei, ou que se produza em violação de direitos fundamentais e liberdades públicas do trabalhador<sup>961</sup>, incluindo os casos que determinam a nulidade do despedimento elencados no art. 108.2 LJS (art. 138.7 LJS)<sup>962</sup>.

---

AGÍS DASILVA, M., esta última rejeitando a aplicação de uma regra de execução ordinária a um procedimento especial como é o caso do art. 138 LJS, e partindo ainda de uma interpretação enunciativa do art. 138.9 LJS, que apenas prevê expressamente a execução «nos seus próprios termos» para os casos de nulidade da medida empresarial (*op. cit.*, p. 412).

<sup>960</sup> STSJ Madrid de 20 de janeiro de 2012 (La Ley 6720). Vigora aqui uma presunção de fraude, que terá de ser elidida pelo empregador (AMAYA PILARES, M.<sup>a</sup> S., *op. cit.*, p. 362).

<sup>961</sup> Note-se que, caso o trabalhador alegue a vulneração de direitos fundamentais ou liberdades públicas, bastará que demonstre a existência de indícios razoáveis de que a medida é suscetível de lesionar um direito fundamental seu, para que recaia sobre o empregador o ónus de provar que a transferência toma por base decisões absolutamente alheias à referida lesão, e que assentam em causas que explicam objetiva, razoável e proporcionalmente a sua decisão. Neste sentido, STSJ Comunidade Valenciana de 22 de fevereiro de 2011 (La Ley 82125). Neste caso, a trabalhadora esteve de baixa, e posteriormente usufruiu de uma licença de maternidade, tendo entretanto solicitado o gozo das férias vencidas no ano anterior, bem como a redução do período normal de trabalho diário, por se tratar de trabalhadora lactante. Antes de regressar ao trabalho, a empresa comunicou-lhe que iria ser transferida para outro estabelecimento, o que, aliado ao facto de existirem três companheiras na mesma situação (duas delas contratadas temporariamente) e de já ter sido contratada uma nova trabalhadora para substituir a Autora durante a sua transferência, foi suficiente para convencer o Tribunal da existência de indícios discriminatórios nesta medida. Na STSJ Ilhas Canárias (Las Palmas) de 8 de maio de 2013 (La Ley 152071), provou-se que a decisão de transferência foi tomada porque a trabalhadora exercera legitimamente o seu direito a exigir uma redução do seu período normal de trabalho diário, o que o Tribunal considerou discriminatório, declarando a nulidade da transferência e condenando a empregadora ao pagamento de uma compensação a título de danos morais. No mesmo sentido, cf. SSTSJ Catalunha de 14 de novembro de 2013 (La Ley 200456), Andaluzia (Sevilha) de 6 de junho de 2013 (La Ley 125689), Madrid de 3 de abril de 2013 (La Ley 128211), Ilhas Canárias (Las Palmas) de 28 de julho de 2011 (La Ley 203892) e Catalunha de 30 de março de 2010 (La Ley 110518). Este, aliás, tem sido o entendimento reiterado pelo Tribunal Constitucional [*vd.*, por todas, a Sentença TC 114/1989, de 22 de junho (La Ley 1281-TC)]. Inverte-se, assim, o ónus prova, mediante o recurso a uma presunção ilidível ou *iuris tantum* [STSJ Ilhas Canárias (Las Palmas) de 30 de abril de 2012 (La Ley 68246)]. Na STSJ Madrid de 3 de fevereiro de 2014 (La Ley 8490), a trabalhadora tinha um filho recém nascido a seu cargo e foi transferida para um centro de trabalho que ficava a cerca de 600 kms. do anterior. Tendo conseguido demonstrar a existência de indícios da violação de direitos fundamentais (concretamente, a proibição de discriminação em razão do sexo e direito à conciliação da vida pessoal com a profissional), a empregadora não logrou demonstrar que a sua decisão de transferir se encontrava plenamente justificada, o que conduziu à nulidade da medida.

<sup>962</sup> Nos termos deste preceito, serão nulos os despedimentos efetuados no âmbito de alguma das seguintes situações: a) suspensão do contrato de trabalho por motivo de maternidade, gravidez de risco, lactância de risco, doença causada por gravidez, parto ou lactância natural e adoção, acolhimento ou paternidade, nos termos da alínea d) do art. 45.1 ET; b) trabalhadoras grávidas, trabalhadores que usufruam de licenças nos termos dos n.ºs 4, 4.bis ou 5 do art. 37 ET, ou do art. 46.3 ET, vítimas de violência de género, pelo

Para além destes casos, a maioria da doutrina<sup>963</sup> e jurisprudência tem ainda defendido uma interpretação ampla do âmbito desta nulidade, no sentido de nela caberem também as situações de incumprimento dos trâmites próprios da modificação individual do local de trabalho, em particular o incumprimento da notificação do trabalhador ou aos seus representantes legais<sup>964</sup>, da não inclusão na notificação de um conteúdo suficiente de informação<sup>965</sup>, ou o incumprimento total ou parcial do pré-aviso de trinta dias legalmente previsto<sup>966</sup>. No entanto, o facto de a letra do art. 138.7 LJS não se dirigir expressamente a estas situações tem suscitado algumas dúvidas na jurisprudência, levando alguns tribunais a prosseguir uma interpretação literal do preceito e a considerar tais medidas como «injustificadas»<sup>967</sup>, ao passo que outras instâncias concluem pela nulidade da medida, ao abrigo de uma leitura ampla do regime<sup>968</sup>.

A declaração de nulidade é irreversível e insanável<sup>969</sup>, produzindo os seus efeitos nas decisões de mobilidade geográfica aplicadas fora do período de 90 dias atendível

---

exercício do seu direito de mobilidade geográfica; c) após a suspensão do contrato de trabalhador por maternidade, adoção, acolhimento ou paternidade, sempre que não hajam decorrido mais de nove meses desde a data de nascimento, adoção ou acolhimento do filho. Na sentença do Tribunal Superior de Justiça de Andaluzia (Granada) de 18 de julho de 2013, considerou-se nula uma decisão de transferência de uma trabalhadora que, após ter sido mãe, havia gozado da respetiva licença de maternidade, da dispensa para aleitação e que se encontrava a gozar de uma redução horária, por atentar contra a liberdade e igualdade da mulher em razão do sexo (La Ley 134957). Em sentido semelhante, STSJ Ilhas Canárias (Santa Cruz de Tenerife) de 19 de março de 2013 (La Ley 150183). Noutra sentença, a decisão de transferência foi considerada nula, por ter sido tomada contra uma trabalhadora que vinha reclamando condições de salubridade das instalações da empresa [STSJ Catalunha de 21 de julho de 2011 (La Ley 196983)].

<sup>963</sup> BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J. e FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F, *Instituciones de Derecho procesal laboral*, Trotta, Madrid, 1995, pp. 367-368; PURCALLA BONILLA, M. A., *op. cit.*, pp. 168-169; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., *El régimen jurídico de la modificación...*, cit., p. 274; e TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., p. 57.

<sup>964</sup> STSJ Ilhas Canárias (Santa Cruz de Tenerife) de 23 de dezembro de 1998 (AS 4723).

<sup>965</sup> STSJ Navarra de 7 de setembro de 1999 (AS 2972).

<sup>966</sup> STSJ Madrid de 7 de fevereiro de 2000 (AS 311). Defendendo ainda a extensão da nulidade aos casos de incumprimento dos procedimentos extrajudiciais, quando a obrigatoriedade destes haja sido convencionada nos termos do art. 84.1 LJS, cfr. MIRANZO DÍEZ, J. J., *op. cit.*, p. 1020. Alguma doutrina estende ainda este tipo de invalidade a casos em que o período de consultas dos representantes tenha sido encurtado significativamente, em que as mesmas não sejam conduzidas com boa-fé, em que não hajam sido concluídas com os sujeitos efetivamente legitimados para o efeito, ou em caso de incumprimento dos requisitos exigidos nos procedimentos de conflitos coletivos previstos em convénio (assim, VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., «Modalidades procesales...», cit., p. 424).

<sup>967</sup> STSJ Castilha-Leão (Burgos) de 11 de fevereiro de 2010 (AS 1400).

<sup>968</sup> STSJ Madrid de 28 de maio de 1998 (AS 1730) e STSJ Castilha-La Mancha de 28 de setembro de 1998 (AS 4290).

<sup>969</sup> STSJ Madrid de 28 de maio de 1998, cit.



para qualificar a transferência como coletiva (art. 40.2 ET), ou seja, a fraude apreciada pelo juiz anula as decisões posteriores ao dito período temporal<sup>970</sup>, considerando-se as transferências precedentes como individuais e lícitas<sup>971</sup>. A nulidade que venha a ser decretada determina a necessidade de reincorporação do trabalhador no seu posto de trabalho de origem, e supõe a execução da sentença nos seus próprios termos, salvo se este optar pela extinção do contrato (arts. 279, 280 e 281 LJS). Aplica-se, assim, o mesmo regime previsto para a medida que venha a ser declarada injustificada, com a diferença de que aqui é o trabalhador, e não o empregador, quem decide se prefere a reposição nas anteriores condições ou a cessação do contrato, com direito a indemnização.

Por seu turno, o sistema luso não traça qualquer distinção em caso de invalidade da decisão de transferência, o que, para além de simplificar o regime, se revela vantajoso para o trabalhador, conferindo-lhe o direito de exigir o retorno ao posto de trabalho inicial desde que a respetiva ordem de mobilidade seja declarada ilegal, independentemente do motivo que o justifique.

Quanto à sentença coletiva que venha a ser proferida no processo especial de «conflictos colectivos», ela revestirá de conteúdo distinto da que é ditada no procedimento individual, uma vez que a pretensão é distinta em ambos os procedimentos. Nestes processos, a decisão do juiz pronunciar-se-á sobre a legalidade (ou ilegalidade) da ordem empresarial, ou sobre a correta aplicação das medidas convencionadas entre o empregador e os representantes dos trabalhadores, a qual se espelhará numa declaração de carácter geral<sup>972</sup>. Conforme se referiu, admite-se hoje que estes procedimentos se debrucem também sobre conflitos plurais. Nessa medida, o art. 160.3 LJS prevê que, caso a sentença julgue procedente uma pretensão condenatória suscetível de execução individual, ela deverá concretizar os dados, características e

---

<sup>970</sup> GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Manual de Derecho del Trabajo*, cit., p. 526. Para ALONSO OLEA, M., MIÑAMBRES PUIG, C. e ALONSO GARCÍA, R. M.<sup>a</sup>, após a declaração de nulidade da decisão empresarial, será ainda possível cumprir com o período de consultas cuja falta deu origem à nulidade (*Derecho Procesal del Trabajo*, 11.<sup>a</sup> ed., civitas, Madrid, 2001, p. 225).

<sup>971</sup> Assim, CAMPS RUIZ, L. M., para quem considerar quer as transferências posteriores quer as anteriores nulas seria «muito drástico» («La modalidad procesal para la impugnación de las decisiones del empresario en materia de movilidad geográfica y de modificación sustancial de condiciones de trabajo», in AAVV., *El proceso laboral: estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil*, Lex Nova, Valladolid, 2001, p. 83).

<sup>972</sup> MORENO CÁLIZ, S., *op. ult. cit.*, p. 41.



requisitos necessários a uma posterior individualização, o que assumirá relevância em sede de execução de sentença<sup>973</sup>. Com efeito, o carácter genérico da sentença que aqui é proferida requer, para a sua efetividade, um pronunciamento particular, de modo que, em princípio, cada componente do grupo deverá obter uma sentença ulterior de condenação através de um processo individual suplementar<sup>974</sup>.

A sentença que venha a ser proferida no âmbito deste processo é recorrível<sup>975</sup>, sem prejuízo da sua efetividade, a partir do momento em que seja ditada, após o que adquirirá força de caso julgado sobre os processos pendentes de resolução ou que possam vir a colocar-se sobre a mesma questão (arts. 138.4 e 160.4 LJS)<sup>976</sup>. Prevê-se, assim, que a sentença que venha a ser proferida neste processo coletivo seja dotada de um alcance que ultrapassa o mero cariz interpretativo ou declarativo da nulidade ou validade de normas convencionais ou práticas empresariais, e que permite a sua execução individual, nos casos em que seja possível determinar os termos precisos da decisão<sup>977</sup>.

Se o processo coletivo não termina com a prolação de sentença, por ter sido alcançado um acordo, o processo individual entretanto suspenso reinicia-se, nos termos do art. 138.4 LJS. Trata-se aqui de um acordo que terá origem num processo de mediação e de resolução extrajudicial de conflitos, mas que, uma vez obtido em sede

---

<sup>973</sup> SAN de 8 de abril de 2013 (AS 1937).

<sup>974</sup> GARCÍA MURCIA, J., entende que só quando se discutam questões particularizadas que não possam ser resolvidas na fase de execução (p. ex., a de saber se um trabalhador está ou não afetado pela medida empresarial, se tem ou não direito à reintegração nas suas anteriores condições de trabalho, se lhe assiste algum direito preferente) é que fará sentido dar início a um processo individual declarativo (*Traslados y desplazamientos...*, cit., p. 140).

<sup>975</sup> Note-se que o facto de algum (ou alguns) dos trabalhadores aceitar(em) a decisão do tribunal não prejudica a possibilidade de recurso dos restantes [STS de 19 de abril de 2011 (Ar. 2309)].

<sup>976</sup> Esta solução legal tem sido criticada por alguma doutrina, que questiona a constitucionalidade de uma norma que parece permitir que uma decisão de um processo possa impor-se ao trabalhador afetado no processo coletivo, sem que lhe seja reconhecida expressamente a possibilidade de se fazer ouvir nesse mesmo processo (BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J. e FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F., *op. cit.*, p. 363).

<sup>977</sup> ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, «La impugnación judicial...», cit., p. 10. Até à aprovação da atual LJS, os tribunais prosseguiram maioritariamente uma interpretação restritiva dos efeitos das sentenças proferidas no processo de conflito coletivo [vd., a título de exemplo, STS de 11 de outubro de 2011 (Ar. 422530) e SSTSJ Madrid de 4 de março de 2011 (AS 1107) e 29 de outubro de 2010 (AS 34853) e Castilla-La Mancha de 20 de dezembro de 2007 (AS 790)], o que, em bom rigor, levava a que muitas vezes os trabalhadores optassem diretamente pela via individual, conduzindo a um certo desuso do processo coletivo.

matéria de transferência coletiva, não influenciará as reclamações individuais<sup>978</sup>. Com relevância para este ponto, já se entendeu que as compensações económicas previstas no acordo alcançado em sede deste procedimento, que melhorem as condições previstas no convénio coletivo aplicável quanto a essa matéria, substituem estas últimas, pelo que o empregador não poderá pretender aplicar a compensação prevista naquele convénio que não haja sido incluída no referido acordo<sup>979</sup>, desde que este se repute aplicável ao trabalhador em causa.

### **2.3. Um olhar sobre a oportunidade da consagração no Direito português de um processo similar ao de «conflictos colectivos» espanhol**

Como vimos, o ordenamento jurídico espanhol prevê um mecanismo direcionado especificamente para a impugnação de transferências definitivas de carácter coletivo – o processo de «conflictos colectivos» -, onde o interesse processual tutelado reveste natureza plural, por pertencer a um conjunto de trabalhadores que hajam sido afetados pela medida, processo esse que apenas se reputará aplicável caso a medida de transferência supere os limiares fixados na Lei (configurando, assim, um «traslado colectivo»).

Já aqui destacámos as evidentes vantagens que a consagração de uma via impugnatória deste género representam para o trabalhador, na medida em que lhe confere um evidente reforço da sua posição processual. No sistema luso, onde a intervenção das estruturas de representação coletiva em matéria de mobilidade geográfica é manifestamente menos intensa, inexistente uma via impugnatória semelhante, o que despertou a nossa atenção para a pertinência da sua consagração.

---

<sup>978</sup> GARCÍA MURCIA, J., para quem o trabalhador não poderá impugnar o laudo arbitral que ponha fim às controvérsias surgidas no período de consultas. Estes instrumentos são equiparados aos convénios, o que restringe a possibilidade de reagir individualmente contra eles em caso de lesão de direitos (*Traslados y desplazamientos...*, cit., p. 122).

<sup>979</sup> SAN de 17 de maio de 2012 (AS 179795).

É certo que o nosso ordenamento não apresenta uma tradição de previsão de procedimentos especiais deste género, seja em matéria de mobilidade geográfica, seja em qualquer outra matéria (note-se que em Espanha, o processo de «conflictos colectivos» se reputa também aplicável a situações de modificações substanciais das condições de trabalho, suspensão do contrato de trabalho ou redução de tempo de trabalho, entre outras), o que poderá constituir um óbice sistemático à sua adoção pelo Código do Trabalho. Dir-se-á que o sistema português já admite que as associações sindicais e de empregadores sejam partes legítimas em «ações relativas aos interesses coletivos que representam», conforme o prevê expressamente o art. 5.1 CPT, e que as primeiras possam ainda exercer o direito de ação, em representação e substituição de trabalhadores que o autorizem, nos seguintes casos: a) nas ações respeitantes a medidas tomadas pelo empregador contra trabalhadores que pertençam aos seus corpos gerentes ou nesta exerçam qualquer cargo, b) contra os seus associados que sejam representantes eleitos dos trabalhadores, e c) nas ações respeitantes á violação, com carácter de generalidade<sup>980</sup>, de direitos individuais de idêntica natureza de trabalhadores seus associados (art. 5.2 CPT)<sup>981</sup>, o que de certa forma parece aproximar-se da solução espanhola. De acordo com o critério da qualidade do sujeito, o conceito de «interesse coletivo», relevante para efeitos do art. 5.1 CPT, será aquele que seja próprio ou incindível de um determinado grupo<sup>982</sup>, assumindo uma dimensão qualitativa nova, que não se reconduz a uma mera agregação ou justaposição de interesses individuais<sup>983</sup> e que não elimina nem ofusca os interesses de cada um dos interessados, conferindo-lhes uma maior importância, que, em muitos casos, poderá justificar a sua tutela por uma entidade distinta<sup>984</sup>. Trata-se de uma «síntese formada pelo entrelaçamento de interesses individuais», na medida em que «é destes interesses que ele brota, não podendo deixar

---

<sup>980</sup> Na jurisprudência, já se entendeu que, para que a violação dos direitos individuais dos trabalhadores associados do sindicato assuma o carácter de generalidade referido na norma, torna-se necessário que afete a maioria dos trabalhadores do empregador (cf. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 30 de abril de 2003, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>981</sup> Nos termos do art. 443.1.d) CT, as associações sindicais têm o direito de iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados.

<sup>982</sup> REIS, J., «A legitimidade do sindicato no processo», in AAVV., *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004, p. 385.

<sup>983</sup> *Vd.* Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 22 de setembro de 2014 (proc. n.º 729/13.3TTVNG.p1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>984</sup> Acórdão do STJ de 24 de fevereiro de 1999 (proc. n.º 98S005, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

de fincar neles as suas raízes, mas adquire, perante eles, um certo grau de abstração e autonomia»<sup>985</sup>. No caso particular da mobilidade geográfica, parece-nos que esse interesse verificar-se-á se estivermos perante uma transferência de vários trabalhadores que encontre a sua génese numa só medida empresarial, mesmo que tais modificações do local de trabalho sejam intercaladas no tempo. No entanto, este regime apenas possibilita que essas estruturas de representação (que, em rigor, não correspondem a todas as existentes) figurem como parte ativa (ou passiva) em ações nas quais tais interesses sejam postos em causa, o que acaba por não representar a possibilidade de recurso a uma ação autónoma, nem goza do carácter urgente que esta solução por vezes mereceria, e que o ordenamento espanhol expressamente atribui ao processo de «conflictos colectivos» (art. 159 LJS). Nessa medida, parece-nos que a previsão de um meio impugnatório prioritário seria certamente da maior utilidade para os trabalhadores envolvidos pela medida de transferência, sobretudo porque a normal via impugnatória que lhe assiste com vista a esse fim é, como se viu, o normal processo comum, com toda a morosidade processual que o caracteriza.

Reconhecemos, no entanto, que a maior dificuldade na consagração de uma solução similar à espanhola reside na própria noção e configuração legal que o legislador luso atribuiu à figura da transferência coletiva. Em Espanha, o «traslado colectivo» corresponde àquela medida de modificação definitiva do local de trabalho que preencha os limiares numéricos e ocupacionais previstos no *Estatuto de los Trabajadores*, como vimos, pelo que o processo de «conflictos colectivos» permitirá que os trabalhadores afetados pela medida possam, através dos seus representantes legais, perseguir e controlar a causalidade avançada pelo empregador para implementar a decisão empresarial de «traslado». No entanto, no sistema português, transferência coletiva é aquela que tem na sua base a mudança ou extinção parcial do estabelecimento, um critério legal que, quanto a nós, se revela algo pernicioso, conforme tivemos já oportunidade de salientar, na medida em que assenta num ato lícito do empregador (a mudança ou extinção do estabelecimento), perante o qual será sempre difícil de equacionar um cenário de oposição do trabalhador. Por outras palavras, quando este se encontre nesta situação, apenas duas opções parecem restar-lhe: ou aceita a transferência, adquirindo o direito ao pagamento das despesas decorrentes da transferência, ou opta por resolver o seu contrato de trabalho, desde que se revele capaz

---

<sup>985</sup> REIS, J., *op. cit.*, p. 386.

de demonstrar que a mesma acarreta para si um prejuízo sério, mediante o preenchimento de um conceito já por nós examinado. A fórmula legal eleita pelo legislador português para delinear a figura da transferência coletiva não parece favorável à consagração, no sistema luso, de um processo similar ao de «conflictos colectivos» espanhol, na medida em que este dificilmente se revelaria de alguma utilidade para o(s) trabalhador(es) afetado(s). Em nossa opinião, a solução poderia passar por uma revisão legal do conceito de transferência coletiva, aproximando-o da configuração adotada pelo legislador espanhol, conforme já sugerimos. Em alternativa, mesmo que não se proceda a essa reconfiguração normativa da figura, talvez a solução pudesse passar por estender a aplicabilidade de um eventual mecanismo impugnatório desse tipo às transferências individuais, sujeitando-o no entanto à circunstância de a mesma abranger um determinado número mínimo de trabalhadores, ou relacionando esse número com o volume de emprego do empregador, o que sempre conferiria a essa coletividade a possibilidade de obter a análise judicial do «interesse empresarial» invocado por aquele, bem como o controlo do procedimento por si implementado para levar a cabo a decisão de mobilidade, independentemente de a mesma decorrer de uma mudança ou extinção do estabelecimento, ou de um outro motivo empresarial.

### **3. A resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador**

#### **3.1. Possíveis vias legais**

No sistema português, à semelhança da solução espanhola, reconhece-se a possibilidade de resolução do contrato por iniciativa do trabalhador, assente numa ideia de alteração da base negocial introduzida pelo empregador que vem modificar substancialmente a posição daquele. No Código do Trabalho, como vimos, esse direito fica dependente da verificação de um prejuízo sério na esfera daquele, decorrente da implementação da medida empresarial de transferência, que legitima uma rutura indemnizada do contrato. Diferentemente, o *Estatuto de los Trabajadores* não obriga o

sujeito mobilizado a alegar qualquer prejuízo, uma vez que este, uma vez perante uma ordem de transferência, e desde que esta determine a modificação da sua residência (em caso de medida definitiva) ou que este passe a residir em povoação distinta da do seu domicílio habitual (temporária), poderá optar pela extinção automática do contrato, ao abrigo do art. 40.1 ET, uma diferença de regimes que, como vimos, se justifica tendo em conta a configuração que, em cada ordenamento, é dada à figura da transferência. Paralelamente a essa via, admite-se ainda no sistema luso o recurso à resolução do contrato por via do art. 394.3.b) CT, invocando «alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício lícito de poderes do empregador», um regime que, como veremos, se revela menos favorável para o afetado.

Independentemente do regime seguido, e à semelhança do ordenamento espanhol, aceita-se nestes casos que o trabalhador que rescinda o vínculo beneficie de subsídio de desemprego, enquadrando-o numa situação de desemprego involuntário, na medida em que, ainda que a iniciativa da resolução seja sua, ela assenta num circunstancialismo que o legislador objetivamente configura como justa causa de resolução do contrato<sup>986</sup>.

Assinale-se ainda a possibilidade de o trabalhador denunciar o contrato de trabalho, a todo o tempo, nos termos do art. 400 CT, sem necessidade de invocar qualquer justa causa, com respeito pelos prazos de pré-aviso aí previstos, o que também comportará a desvantagem de não lhe conferir o direito a qualquer indemnização.

Por seu turno, o regime espanhol coloca à disposição do trabalhador afetado duas vias, de natureza diversa, de operar a extinção do seu contrato de trabalho: uma,

---

<sup>986</sup> Em Portugal, nos termos do art. 9.1.c) do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, «o desemprego considera-se involuntário sempre que a cessação do contrato de trabalho decorra de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador». Igual solução decorre do art. 208.1.e) da *Ley General de la Seguridad Social*, aprovada pelo Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junho. No entanto, sublinhamos que, por norma, os acordos de revogação de contrato de trabalho por mútuo acordo não conferem aos trabalhadores o acesso a este subsídio [art. 9.1.d) DL 220/2006, no sistema português, e art. 208.2.a) LGSS, no espanhol], o que tem levantado suspeitas no ordenamento espanhol sobre a existência de ordens de transferência do empregador com o único fito de encobrir uma extinção consensual do contrato, para que o trabalhador possa em tais casos ter acesso a esse subsídio, sendo mínimas as possibilidades de controlo nestes casos, dado o carácter extrajudicial destas situações (ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, cit., p. 233). Ocorre no entanto que o diploma português acaba por prever uma situação excecional que permite o acesso a esse subsídio mesmo em caso de revogação por mútuo acordo, desde que a mesma se encontre inserida num processo de redução de efetivos, quer por motivo de reestruturação, viabilização ou recuperação da empresa, quer ainda por a empresa se encontrar em situação económica difícil, independentemente da sua dimensão. Pese embora o subsídio nestes casos apenas seja garantido a um certo número de trabalhadores por empresa, tendo em conta a dimensão da mesma no último triénio imediatamente à data da cessação (art. 10.1 DL), parece-nos assim que os receios acima suscitados não terão grande justificação no nosso sistema.



através do art. 40 ET, e outra, recorrendo ao art. 50 do mesmo diploma<sup>987</sup>, conforme analisaremos de seguida.

### 3.1.1. A resolução *ex art. 194.5 CT*

Numa situação de transferência individual e coletiva, de carácter definitivo, a rescisão do contrato fica dependente da alegação e prova de um prejuízo sério na esfera do trabalhador mobilizado, como vimos, o que significa que, para obstaculizar o exercício deste direito, o empregador terá de demonstrar a inexistência desse dano. A possibilidade de resolução do contrato de trabalho por iniciativa daquele no âmbito de uma transferência individual apenas surgiu em Portugal com o Código do Trabalho de 2009 (no Código de 2003 apenas se previa esta possibilidade para a modalidade de transferência coletiva<sup>988</sup>), e veio reforçar a tutela do sujeito afetado que se veja seriamente prejudicado por uma ordem de transferência desse tipo (art. 194.5 CT)<sup>989</sup>.

Este regime identifica, assim, no conceito de prejuízo sério uma «justa causa» invocável para legitimar a rutura imediata do vínculo<sup>990</sup>, atribuindo ao trabalhador (em desvio à regra do art. 394.2 CT, que exige justa uma causa culposa) a respetiva

---

<sup>987</sup> Ambas estas ações do trabalhador ficam fora do âmbito do art. 138 LJS, reservado especialmente para os casos de impugnação da medida empresarial, pelo que o trabalhador deverá exercê-las por via do processo ordinário (MIRANZO DÍEZ, J. J., in AAVV., GARCÍA PAREDES, M.<sup>a</sup> L., GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MARTÍNEZ GARRIDO, L. R., MERCADER UGUINA, J. R. e SALINAS MOLINA, F., *Ley de Procedimiento Laboral, Comentada y con jurisprudencia* (Dir. L. E. de la Villa Gil), 1.<sup>a</sup> ed., La Ley, Madrid, 2006, p. 1015.

<sup>988</sup> Pese embora a possibilidade de resolução do contrato já se retirasse das regras gerais, designadamente do art. 441.2.b) CT, que corresponde ao atual art. 394.2.b) CT.

<sup>989</sup> PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., pp. 509-510.

<sup>990</sup> Em rigor, e como nota MENDES BAPTISTA, A., «não basta a existência de prejuízo sério para que o trabalhador possa rescindir o contrato, tornando-se necessário apurar se se torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral». De qualquer modo, e como nota o mesmo autor, «a existência de prejuízo sério praticamente preenche o tipo de justa causa («A mobilidade geográfica dos trabalhadores à luz do novo Código do Trabalho», cit., p. 92).

compensação pecuniária<sup>991</sup>. Conforme salientou o Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão de 6 de fevereiro de 2008<sup>992</sup>, uma transferência que não obedeça aos formalismos da lei e não cumpra a parte substantiva desse regime configura violação culposa da estabilidade do local de trabalho (ou garantia da inamovibilidade), permitindo ao trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho. Trata-se de um regime apenas previsto para as transferências definitivas (art. 194.5 CT), pese embora alguma doutrina já venha equacionando a possibilidade da sua extensão às medidas de carácter temporário<sup>993</sup>.

Nestes casos, o trabalhador comunica a resolução ao empregador, por escrito<sup>994</sup>, com a indicação sucinta da factualidade que a justifica, nos trinta dias subsequentes ao seu conhecimento (art. 395.1 CT)<sup>995</sup>, o que lhe conferirá o direito a uma compensação, calculada nos termos do art. 366 CT. Note-se que o conhecimento da dimensão do prejuízo que a medida implica poderá não ser por este obtido logo com a notificação da mesma, ou porque só posteriormente lhe foi possível aperceber-se da sua existência, ou por não dispor *ab initio* de todas as informações quanto à modificação do seu local de trabalho, pelo que será razoável entender que o dito prazo apenas se iniciará a partir da efetiva percepção do direito que lhe assiste. Desde o Código de 2009, prevê-se no sistema luso a possibilidade de o empregador exigir um reforço do formalismo desta comunicação resolutiva, que passe pelo reconhecimento notarial presencial da

---

<sup>991</sup> MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 397. Nos termos do art. 394.2.b) CT, constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho a «violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador».

<sup>992</sup> Proc. n.º 07S2898, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>993</sup> Assim, MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica no Código do Trabalho revisto», cit., p. 237.

<sup>994</sup> Nada impede que a forma escrita desta comunicação seja satisfeita através de declaração enviada por correio eletrónico (VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 933).

<sup>995</sup> Alguns instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho procedem ao alargamento deste prazo, como é o caso da cl. 47.º, n.º 3 do CCT entre a AIBA e a FESAHT, cit., onde se prevê que a faculdade de rescisão por iniciativa do trabalhador nestes casos se mantenha nos três meses subsequentes à transferência individual, desde que este «prove a existência de prejuízo sério imprevisível á data em que deu o seu acordo». Com a mesma redação, cl. 24.ª, n.º 3, do CCT entre a AFAL (Associação dos fabricantes de anúncios luminosos) e a FETESE (BTE n.º 39, de 22 de outubro de 2008); cl. 46.º e 47.º do CCT entre a AIBA e a FETICEQ, cit. Alargando este prazo para quatro meses, cl. 15.ª e 16.ª do CCT entre a ANCIPA e o SETAA, cit.; cl. 15.ª, n.º 4 do CCT entre a ANIA e a FETESE, cit.; cl. 26.ª, n.º 4, do CCT entre a APIM e o FETICEQ, cit.; e cl. 29.ª, n.º 4 do CCT entre Associação nacional dos industriais de moagem de trigo, milho e centeio e a FESAHT, cit. Prevendo a possibilidade de redução ou exclusão deste prazo de antecedência, ou por acordo das partes, ou justificado por circunstância objetivas, cl. 23.ª, n.º 4, do CCT entre FENAME e o SQTd, cit.

assinatura nela aposta pelo trabalhador (art. 395.4 CT), uma solução que se afigura algo incompreensível, na medida em que não se vislumbra a sua justificação nem as vantagens daí decorrentes para o empregador<sup>996</sup>. Exige-se nestes casos que entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato não medeie um período superior a 60 dias.

Quanto às restantes formalidades a seguir pelo trabalhador para operar a cessação do seu contrato, prevê o art. 398.1 CT que o mesmo deverá proceder à indicação sucinta dos factos que a justificam. Significa isto que não basta uma mera alusão genérica à existência de justa causa para a rescisão, antes deverá ser feita uma «concreta indicação dos factos e circunstâncias que a integram, ainda que sucinta»<sup>997</sup>, a qual se revelará essencial para que o tribunal possa apurar a veracidade dos factos invocados. Note-se que, nos termos do art. 398.3 CT, apenas os factos constantes da comunicação da resolução serão atendíveis na ação judicial em que vier a ser apreciada a ilicitude da mesma, o que vem reforçar a essencialidade do seu conteúdo, impossibilitando que se proceda ao seu aperfeiçoamento em fase posterior. Daí que, por exemplo, se este não alegar expressamente a preterição de formalidades na comunicação da transferência na sua carta resolutive, já não o poderá fazer em qualquer outro momento seguinte, impedindo o recurso a esse argumento para se defender judicialmente de uma ação eventualmente interposta pelo empregador para apreciar a legalidade da sua rescisão<sup>998</sup>. No entanto, no caso de a impugnação da mesma ter na sua base a ilicitude do procedimento seguido pelo trabalhador, este poderá corrigir esse vício até ao termo do prazo para contestar, faculdade que apenas poderá utilizar uma só vez, por força do art. 398.4. CT, mas que se poderá revelar de enorme utilidade, até porque este, no limite, poderá lançar mão dela para proceder à alegação e prova dos factos por si apontados, bem como as correspondentes repercussões na relação laboral (caso não os tenha feito na comunicação de resolução), contornando assim a limitação

---

<sup>996</sup> Com esta convicção, MADEIRA DE BRITO, P., *Código do Trabalho anotado*, cit., p. 1022, para quem a expressa consagração desta norma em sede de resolução parece resultar de «manifesto lapso do legislador» (p. 836). O incumprimento dessa exigência, aliás, apenas parece ser suscetível de originar a mera responsabilidade disciplinar do trabalhador, o que mesmo assim perderá muitas vezes o seu efeito útil, já que a infração disciplinar prescreve com a cessação do contrato (VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 933).

<sup>997</sup> VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 932.

<sup>998</sup> Assim, Acórdão do STJ de 5 de julho de 2007, cit.

imposta pelo art. 398.3 CT<sup>999</sup>. Refira-se ainda que este regime do art. 398.4 CT apenas se aplicará caso a preterição de algum dos requisitos exigidos configure um vício sanável, o que sucederá com a não redução a escrito ou com a falta de indicação dos factos que suportam o prejuízo sério invocado, «mas não já com a inobservância do prazo previsto na lei, cujo decurso é incontornável»<sup>1000</sup>.

A resolução do contrato assume aqui um verdadeiro carácter extrajudicial, na medida em que produz os seus efeitos quando chega ao conhecimento do empregador<sup>1001</sup>, nos termos do art. 194.5 CT, pelo que, caso este último pretenda impugná-la, cabe-lhe partir para a instauração de uma ação judicial com esse fito, no prazo de um ano a contar da data da resolução, nos termos do art. 398.1 CT. Não se provando a justa causa invocada pelo trabalhador (*in casu*, o prejuízo sério decorrente da medida de transferência), o empregador terá direito a uma indemnização pelos prejuízos que a resolução lhe terá causado (art. 399.1 CT), a qual não poderá ser inferior ao montante indemnizatório devido em caso de denúncia sem aviso prévio, correspondente ao valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondentes ao período supostamente em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância desse mesmo prazo ou de obrigação assumida em pacto de permanência (art. 401 CT).

Refira-se ainda que o trabalhador poderá revogar a resolução do contrato, caso a sua assinatura constante da comunicação que a corporiza não seja objeto de reconhecimento notarial presencial, o que poderá fazer até ao sétimo seguinte àquele em que a mesma chegar ao conhecimento do empregador, mediante novo escrito<sup>1002</sup> dirigido a este, de acordo com o art. 397.1 CT.

Relativamente à compensação legalmente devida nestes casos, o seu valor tem sido alvo de recentes e sucessivas alterações legislativas, na sequência do Programa de Assistência Económica e Financeira a Portugal, implementado por acordo com a União

---

<sup>999</sup> MADEIRA DE BRITO, P., *op. ult. cit.*, p. 842.

<sup>1000</sup> *Idem*, p. 1031.

<sup>1001</sup> *Vd.* Acórdão do STJ de 2 de abril de 2008 (proc. n.º 07S4650), texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>1002</sup> A exigência expressa de que a revogação da declaração extintiva do trabalhador se faça mediante comunicação escrita surgiu recentemente em Portugal com a reforma de 2009, uma vez que a solução anterior admitia que a mesma pudesse ser efetuada «por qualquer forma» (art. 449.1 CT 2003), o que revela uma evolução qualitativa do legislador.

Europeia e o Fundo Monetário Internacional (FMI). Com efeito, a Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto, veio estabelecer uma redução do valor das compensações devidas em quase todos os casos de cessação do contrato de trabalho, nos quais se inclui a que é devida ao trabalhador mobilizado que opta pela resolução do seu contrato nos termos do art. 194.5 CT, caso em o cálculo desse valor será feito nos termos do art. 366 CT. De acordo com regime atualmente em vigor, a respetiva fórmula de cálculo, vai depender da data de celebração do contrato, a qual determinará o regime que lhe será aplicável. Estas regras aplicam-se, quer aos celebrados após o início da sua vigência (em 1 de outubro de 2013), quer aos contratos anteriores, estabelecendo-se para estes um complexo regime de direito transitório, que importa analisar.

Assim, nos contratos celebrados a partir de 1 de outubro de 2013, o valor da correspondente compensação é de 12 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, um montante inferior ao previsto no ordenamento espanhol, como veremos, o qual será calculado proporcionalmente nas frações de ano. No que respeita aos contratos celebrados entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013, ou seja, na vigência do Decreto-Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro<sup>1003</sup>, estabelecem-se regras transitórias, que visam não só salvaguardar o valor que resultava da lei anterior (que era superior ao atual), mas também assegurar uma redução gradual do mesmo. Daí que o montante da compensação será determinado de acordo com as seguintes regras: a) relativamente ao período de duração do contrato entre 1 de novembro de 2011 e 30 de setembro de 2013, a compensação será de 20 dias por cada ano de serviço ou antiguidade; b) quanto ao período de duração do contrato entre 1 de outubro de 2013 e a data em que o mesmo completar três anos de vigência, o valor compensatório será de 18 dias por cada ano; e c) no que respeita ao período de duração subsequente aos três primeiros anos do contrato, aquele será de 12 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. No caso de contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011, ou seja, ainda na vigência da versão original do Código do Trabalho, a relação laboral é regulada por regimes distintos. Aqui devemos distinguir entre: a) contratos celebrados até 1 de outubro de 2010, cuja compensação integra três parcelas, de acordo com o período em que a

---

<sup>1003</sup> Este diploma procedeu à segunda alteração ao Código do Trabalho, estabelecendo já um novo sistema de compensação em diversas modalidades de cessação do contrato de trabalho, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados a partir de 1 de novembro de 2011, o qual operou a redução desse montante de um mês para 20 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano de serviço.

relação contratual esteve abrangida por cada um desses regimes, pelo que i) no período decorrido até 31 de outubro de 2012, a mesma será de um mês de retribuição-base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, ii) no período entre 1 de novembro de 2012 e 30 de setembro de 2013, será de 20 dias por ano ou fração, e iii) no tempo de duração posterior a 1 de outubro de 2013, será de 12 dias de retribuição-base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade. A retribuição diária é calculada através da divisão por 30 da retribuição base e diuturnidades, sendo que, em caso de fração de ano, o montante da compensação é calculado proporcionalmente. Trata-se ainda de um valor que se depara com limites máximos, fixados nas alíneas a) e b) do art. 366.2 CT: de acordo com as referidas normas, o valor da retribuição base mensal e diuturnidades não pode ser superior a 20 vezes a retribuição mínima mensal garantida<sup>1004</sup>, ou seja, 10.100 euros.

Por outro lado, o montante compensatório global não pode ser superior a 12 vezes a retribuição mensal e diuturnidades, quando seja aplicável o limite anterior, a 240 vezes a retribuição mínima mensal garantida (121.200 euros). A aplicação destes limites máximos torna-se especialmente relevante no caso de trabalhadores com remunerações muito elevadas, pelo que nas demais situações, tendo em conta que a base de cálculo é apenas de 12 dias por ano, esse limite máximo das 12 retribuições mensais apenas será atingido quando o contrato dure 30 anos, o que não será muito frequente. No que respeita aos contratos «antigos» (leia-se, celebrados antes de 1 de novembro de 2011), a aplicação deste limite máximo não afasta a possibilidade de atribuição de uma compensação superior, se tal corresponder à primeira parcela, à qual será aplicável o regime legal anterior. Em tais casos, ocorrerá a exclusão, total ou parcial, das frações relativas aos períodos de tempo abrangidos pelas novas leis quando o valor decorrente da lei anterior já ultrapassar aqueles limites. Daí que, em rigor, a limitação atinja sobretudo os trabalhadores que, em 31 de outubro de 2012, já completaram 12 anos de antiguidade ou cuja duração do contrato esteja próxima desse limite.

Apesar do exposto, o art. 194.6 CT permite que o valor da compensação possa ser superior ao que resulte da aplicação das regras atrás explicitadas, se o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável o previr. Por outro lado, rejeita-se a

---

<sup>1004</sup> Atualmente, o salário mínimo nacional em Portugal fixa-se em 505 euros, por força do Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro.



validade de pactos entre as partes que estabeleçam condições menos favoráveis para o trabalhador (art. 3.4. CT), o que significa que não será lícito proceder à redução, por acordo, desse montante, embora nada pareça impedir que ambos ajustem uma compensação superior à legal.

Independentemente da fórmula de cálculo aplicável, o certo é que a lei não diferencia a compensação caso se trate de transferência individual ou coletiva, o que parece evidenciar uma certa ambiguidade do legislador, até porque «as consequências para a existência de prejuízo sério não podem ser as mesmas independentemente do tipo de responsabilidade em causa – por ato lícito ou ato ilícito»<sup>1005</sup>. Alerta-se para o facto de a transferência do local de trabalho poder estar associada a situações de assédio moral, em particular se estiver prevista uma cláusula de mobilidade geográfica, caso em que a transferência pode traduzir-se numa forma de o empregador forçar o trabalhador a promover a cessação do seu contrato<sup>1006</sup>. Por outro lado, lamenta-se que este regime compensatório não preveja critérios de determinação do *quantum* indemnizatório, que permitam uma maior adaptação às circunstâncias do caso concreto, tal como nas situações de despedimento ilícito, onde se atende ao grau de ilicitude do comportamento do empregador e ao valor da retribuição do trabalhador, nos termos do art. 396.1 CT<sup>1007</sup>. Do mesmo modo, ao passo que neste último caso o valor da retribuição não pode ser inferior a três meses de retribuição (art. 396.1 CT), inexistente hoje qualquer valor mínimo para a compensação atribuída ao trabalhador transferido que recorra à resolução do seu contrato, com exceção dos contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2011, em que o mesmo limite mínimo se aplicará por força do art. 5.2 da Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto.

Acresce que, no caso de uma medida de transferência temporária de carácter coletivo (hipótese aparentemente apenas possível no sistema português, como vimos), a natureza provisória da medida poderá por vezes colidir com a decisão empresarial de transferir o estabelecimento, o que coloca a questão de saber qual dos interesses em confronto deverá prevalecer. Nestes casos, conforme já tivemos oportunidade de referir,

---

<sup>1005</sup> MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica no Código do Trabalho revisto», cit., p. 237. Segundo o autor, os casos de responsabilidade por ato ilícito não deveriam dar lugar a uma compensação mas a uma indemnização, calculada nos termos do art. 396 CT.

<sup>1006</sup> *Idem*, p. 237.

<sup>1007</sup> MENDES BAPTISTA, A., «Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores», cit., p. 32.

parece-nos que o interesse do sujeito mobilizado deverá ceder em face da decisão do empregador transferir o estabelecimento, mesmo tratando-se de uma medida que lhe cause prejuízo sério. Ainda assim, nestes últimos casos não nos parece que se deva ir tão longe ao ponto de reconhecer ao trabalhador o direito à resolução do contrato, por aplicação analógica do art. 194.5 CT, desde que a dita medida mobilizadora não se prolongue para além do referido período de seis meses, muito embora em caso de ultrapassagem desse limite temporal esse regime já deva reputar-se como diretamente aplicável.

No sistema espanhol, perante a notificação da medida de transferência, o trabalhador poderá optar pela extinção do seu contrato de trabalho, dispondo para o efeito de um prazo de 30 dias, que corresponde ao prazo previsto para a incorporação no novo posto de trabalho (art. 40.1, parágrafo segundo, ET). Para a maioria da doutrina, o facto de se prever que a notificação daquele deverá respeitar uma antecedência de 30 dias leva a entender que será este o período dentro do qual este poderá determinar a cessação do seu contrato de trabalho, muito embora assinalemos alguma doutrina segundo a qual a não impugnação da medida empresarial dentro do prazo de caducidade dos 20 dias, a que acima aludimos, implicará uma aceitação tácita da transferência, e, por esse motivo, impedirá o recurso a esta faculdade extintiva<sup>1008</sup>. Contra este último entendimento, argumenta-se que o facto de o trabalhador não impugnar a transferência não significa, por si só, que a aceitou, além de que se trata de uma leitura menos favorável para o trabalhador<sup>1009</sup>.

Também aqui esta modalidade de extinção contratual não reveste de natureza judicial, antes opera de modo automático ou extrajudicial<sup>1010</sup>, bastando para o efeito a mera comunicação (oral ou escrita) dirigida pelo trabalhador ao empregador, na qual aquele manifeste a sua vontade extintiva<sup>1011</sup>. A atribuição deste direito justifica-se pela

---

<sup>1008</sup> STSJ Extremadura de 6 de fevereiro de 1996 (AS 371).

<sup>1009</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *A mobilidade funcional e xeográfica...*, cit., p. 95.

<sup>1010</sup> STSJ Catalunha de 27 de maio de 2011 (La Ley 129245). Na doutrina, veja-se ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 118; e GARCÍA MURCIA, J., «La incidencia...», cit., p. 107.

<sup>1011</sup> A doutrina tem-se manifestado unanimemente a favor do carácter extrajudicial ou automático desta extinção (PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. e ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *op. cit.*, p. 916; e SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., p. 105). Tanto assim é que, caso o empregador, após a manifestação da vontade extintiva por parte do trabalhador, venha a retratar-se da sua comunicação, ou proceda a nova comunicação de transferência para local de trabalho distinto, tais atos não serão eficazes, e muito menos poderá o empregador alegar justa causa de despedimento por o trabalhador não se ter apresentado no local de trabalho originário (ou no novo), uma vez que o contrato já se encontrava

maior onerosidade superveniente que a modificação do seu local de trabalho supõe para o afetado<sup>1012</sup>, o que tem levado alguma doutrina a sufragar que este não beneficiará desta opção extintiva quando a transferência não lhe implicar qualquer inconveniente, antes suponha uma vantagem, como sucede quando se efetua para uma localidade na qual este tem a sua residência<sup>1013</sup>. Apontam-se duas características essenciais a este direito à extinção do contrato de trabalho: a) a sua legalidade, uma vez que o seu exercício não fica dependente de uma comunicação do empregador nesse sentido; e b) o seu carácter pessoalíssimo, na medida em que a vontade do trabalhador prevalece sobre qualquer eventual pacto entre o empregador e os representantes dos trabalhadores, no qual o primeiro não tenha sido parte interveniente<sup>1014</sup>. Em todo o caso, o poder que nestes casos é dado ao transferido não implica necessariamente que a efetividade dessa cessação deva produzir os seus efeitos dentro do mencionado período de 30 dias, já que, por acordo mútuo, será lícito que as partes decidam adiar esse evento, p. ex., até à finalização da tarefa que se encontrava afeta ao trabalhador em causa ou até à contratação de um substituto<sup>1015</sup>.

A indemnização<sup>1016</sup> devida nestes casos será de 20 dias de retribuição por ano de serviço<sup>1017</sup>, um montante que se revela superior aos 12 dias hoje previsto no sistema português, e os períodos de tempo inferiores a um ano serão divididos por meses, num máximo de doze<sup>1018</sup>, valor que se crê suscetível de ser aumentado por acordo das

---

resolvido [SSTSJ Catalunha de 16 de abril de 2010 (La Ley 110831) e Madrid de 31 de outubro de 2012 (AS 2013/8123)].

<sup>1012</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *A mobilidade funcional e xeográfica...*, cit., p. 94.

<sup>1013</sup> STSJ Madrid de 19 de outubro de 1993 (AS 4658).

<sup>1014</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *op. últ. cit.*, pp. 94-95.

<sup>1015</sup> *Idem*, pp. 94-95.

<sup>1016</sup> A atribuição desta indemnização não assenta em qualquer incumprimento contratual por parte do empregador, mas sim no pagamento de um dano causado ao trabalhador pelo exercício legítimo de um poder daquele, que coloca o afetado numa posição de «excessiva onerosidade superveniente», como salientou recentemente a STSJ Andaluzia (Sevilha) de 23 de janeiro de 2014 (La Ley 16796).

<sup>1017</sup> Atender-se-á, para este cálculo, ao salário real recebido pelo trabalhador no momento em que este exerceu a opção extintiva (ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 118; e CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores...*, cit., pp. 168-169).

<sup>1018</sup> Note-se que, em caso de modificação substancial das condições de trabalho, a indemnização a pagar, em caso de fracionamento dos períodos inferiores a um ano, terá como limite nove meses de salário (art. 41.3, parágrafo segundo, ET), sendo por isso inferior à prevista para os casos de mobilidade geográfica.

partes<sup>1019</sup> ou por via da negociação coletiva<sup>1020</sup>. Caso o empregador não proceda à entrega da indemnização ao trabalhador na data da cessação do contrato, este disporá do prazo de um ano para exigir judicialmente essa quantia<sup>1021</sup>. Tal como no ordenamento jurídico português, rejeita-se a validade de pactos que diminuam ou excluam o pagamento desta indemnização, por se tratar de quantia tida como irrenunciável<sup>1022</sup>.

No que diz respeito à sua eventual compatibilidade com outras ações judiciais, designadamente, com o procedimento especial de impugnação, trata-se de uma questão que já não suscita hoje dúvidas, em face do atual regime. Com efeito, antes da aprovação da LJS, colocava-se a questão de saber se o trabalhador, tendo sido notificado da decisão que considerou a medida «justificada», poderia ainda optar pela extinção do contrato, ao abrigo do art. 40 ET. Perante o silêncio do legislador quanto a este ponto, a doutrina e jurisprudência dividiam-se entre os que defendiam que ambas as opções (impugnação e extinção) seriam alternativas e os que se posicionavam a favor da cumulação de ambas as opções. A Lei é hoje clara: a sentença que declare a validade da decisão do empregador atribuirá ao trabalhador o direito a resolver o seu contrato de trabalho nos termos do art. 40.1, parágrafo terceiro, ET, concedendo-lhe para o efeito um prazo de 15 dias (art. 138.7 LJS)<sup>1023</sup>. No sistema luso, pese embora o legislador não se tenha debruçado especificamente sobre essa questão, nada parece impedir que se defenda solução idêntica, pelo que a dedução de impugnação pelo trabalhador deverá

---

<sup>1019</sup> ALÍA RAMOS, M. e MONTANÉ MERINERO, M.ª J., *op. cit.*, p. 234. Na jurisprudência, *vd.* STSJ Catalunha de 18 de outubro de 2013 (La Ley 187046).

<sup>1020</sup> Alguns instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho procedem a um aumento deste valor, prevendo uma indemnização de 25 dias [art. 8.B do convénio coletivo de «comercio de alimentación» da província da Corunha, *cit.*; art. 36 do convénio coletivo de «comercio de almacenistas de coloniales» de Cantabria (Res. DGE de 21 de outubro 2011; BOC de 28 de outubro do mesmo ano); art. 31 do convénio coletivo de «hostelería» de Cáceres de 8 de agosto de 2013 (Res. DGE de 15 de julho de 2013; BOE de 2 de agosto do mesmo ano)], 30 dias [art. 11 do convénio coletivo estatal de «elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio», *cit.*; art. 42 do convénio coletivo de trabalho de «industrias vinícolas» da Comunidade Autónoma de La Rioja, *cit.*; art. 45.3 do convénio coletivo de «la industria de la construcción i obres públiques» da província de Barcelona, *cit.*] ou de 40 dias por cada ano de serviço (art. 34 do convénio coletivo de «las industrias de fabricación, venta y distribución de pan», *cit.*). Note-se que a indemnização a ter em conta será a que vier estabelecida no convénio que se encontre em vigor à data da transferência, e não prevista em convénio que lhe suceda posteriormente e altere esse valor, ainda que com uma cláusula de retroatividade [STS de 11 de março de 2002 (Ar. 9550)].

<sup>1021</sup> STSJ Catalunha de 31 de maio de 2011 (La Ley 129307). O meio adequado para exigir o efetivo pagamento da indemnização é não o do art. 138 LJS mas sim o procedimento ordinário [STSJ Galiza de 30 de abril de 2013 (La Ley 72323)].

<sup>1022</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *op. últ. cit.*, p. 94.

<sup>1023</sup> Aplaudindo a nova redação do preceito, ROMERO BURILLO, A. M.ª, *op. últ. cit.*, p. 13.

quanto a nós ser configurada como uma causa de suspensão do prazo previsto para a resolução<sup>1024</sup>. Nessa medida, será razoável entender que, caso a impugnação da transferência não seja bem sucedida, o trabalhador poderá ainda resolver o seu contrato, desde que a sua atuação obedeça aos correspondentes formalismos legais e a medida lhe cause prejuízo sério, nos termos acima enunciados.

### **3.1.2. A resolução *ex art. 394.3.b) CT***

Para além do procedimento acima assinalado, admite-se que o trabalhador possa resolver o seu contrato de trabalho alegando justa causa, nos termos gerais, com fundamento no facto de a medida de mobilidade geográfica implementada pelo empregador configurar «alteração substancial e duradoura das condições de trabalho», nos termos do art. 394.3.b) CT, desde que essa justa causa se verifique no âmbito da transferência do seu local de trabalho (p. ex., porque o empregador se negou a pagar-lhe as despesas a que o afetado tinha direito)<sup>1025</sup>. Também aqui se trata de uma cessação extrajudicial do contrato, na medida em que o procedimento a seguir para a sua resolução é idêntico ao analisado no ponto anterior, e passa pelo envio de uma comunicação ao empregador nesse sentido, cabendo a este impugnar judicialmente essa atitude, se assim o entender, mediante a instauração de uma ação com vista a esse fim. No entanto, alerta-se para uma tendencial coincidência entre o conceito de «prejuízo sério» e o de «alteração substancial e duradoura das condições de trabalho», pelo que quanto a nós o recurso a este expediente do art. 394.3 CT constituirá uma

---

<sup>1024</sup> Na opinião de GOMES, J., «não é inteiramente claro se este [referindo-se ao prazo para resolver o contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador] é um prazo de caducidade ou de prescrição e se o referido prazo se poderá suspender em certas situações» (*op. ult. cit.*, p. 1055).

<sup>1025</sup> Admitindo essa possibilidade, *vd.* Acórdãos do STJ de 8 de janeiro de 2010 (proc. n.º 125/08.4TTMAI.P1) e da Relação de Évora de 21 de junho de 2011 (proc. n.º 369/09.1TTSTR.E1), ambos acessíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt), sendo que neste último caso o Tribunal acabou por absolver a empregadora, em virtude de a inércia da trabalhadora relativamente a este não recebimento se ter verificado durante mais de um ano, o que, no entender da instância, afastou a culpa da entidade patronal.

«possibilidade remota»<sup>1026</sup>. Acresce que nestes casos, não assistirá ao trabalhador o direito a qualquer indemnização, por força do disposto no art. 396.1 CT, *a contrario sensu*, o que torna esta solução certamente menos interessante sob o seu ponto de vista.

No sistema espanhol, também se prevê uma outra via para que o trabalhador possa resolver, ao abrigo do art. 50 ET, muito embora a validade dessa resolução fique desde logo dependente de validação pelo Tribunal. Nesta situação, o sujeito afetado pela medida poderá alegar que a modificação introduzida pelo empregador quanto ao seu local de trabalho implica prejuízo grave para os seus direitos e interesses legítimos<sup>1027</sup>, mas para tal necessitará de alegar justa causa e de requerer ao tribunal a cessação do seu contrato de trabalho, o que poderá revelar-se desvantajoso para aquele, quando comparado com o carácter extrajudicial do mecanismo anteriormente analisado. O recurso a este expediente também exige que se trate de uma modificação que assuma natureza substancial, que seja levada a cabo em desrespeito pelo preceituado no art. 40 ET, ou que represente um menosprezo pela dignidade do trabalhador<sup>1028</sup>.

Na falta de previsão legal específica, o prazo para resolver o contrato de trabalho nestes termos será o de carácter ordinário, previsto no art. 59.1 ET para o exercício de ações derivadas do contrato de trabalho que não contam com um prazo específico, ou seja, o prazo prescritivo de um ano<sup>1029</sup>. O recurso a este expediente confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização<sup>1030</sup> idêntica à prevista para o despedimento ilícito (33 dias de salário por cada ano de serviço, num máximo de 24

---

<sup>1026</sup> MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores à luz do novo Código do Trabalho», cit., p. 482.

<sup>1027</sup> GALDÓS LOYOLA, E., *op. cit.*, p. 1063.

<sup>1028</sup> A redação atual do preceito foi introduzida aquando da Reforma Laboral de 2012, levada a cabo pelo RDL 3/2012, acima mencionado, como nota GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Medidas para favorecer la flexibilidad interna...», cit., p. 236. Abandonou-se a referência a um «prejuízo ao nível da formação profissional» do trabalhador, anteriormente exigido pela norma.

<sup>1029</sup> ALFONSO MELLADO, C. L., PEDRAJAS MORENO, A. e SALA FRANCO, T., «La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios», *RL*, abril 1995, n.º 8, p. 1403; GALDÓS LOYOLA, E., *op. cit.*, p. 1063; e PEDRAJAS MORENO, A., *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*, cit., p. 385. No mesmo sentido, STSJ Galiza de 19 de fevereiro de 1996 (AS 244). Este prazo contar-se-á a partir da data em que a transferência se efetivou e não desde a data da notificação da mesma [STSJ Andaluzia (Sevilha) de 21 de fevereiro de 1995 (AS 1383)].

<sup>1030</sup> O fundamento desta indemnização reside na manutenção de um equilíbrio de interesses entre as partes, de tal modo que o prejuízo causado pela ordem empresarial não o obrigue a extinguir o contrato sem direito a qualquer indemnização (MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 100).



mensalidades, nos termos do atual art. 56.1 ET<sup>1031</sup>), a qual é superior à compensação prevista no art. 40.1, parágrafo terceiro, ET (20 dias por cada ano de serviço, no máximo de 12 mensalidades, como vimos). Apesar de o art. 50.2 ET utilizar a expressão «indenizações», a doutrina tem sustentado ser pouco razoável que o trabalhador possa exigir, além da indemnização a que teria direito, os salários intercalares, dada a mencionada necessidade de manter vivo o vínculo contratual durante o procedimento<sup>1032</sup>.

No entanto, o enquadramento desta matéria na previsão do art. 50 ET não tem sido líquida por parte da jurisprudência. Na verdade, enquanto que algumas decisões enquadram estes casos na alínea a) do preceito, outras apoiam-se na alínea c), e outras ainda aplicam ambas as alíneas ou trazem mesmo à colação o art. 50 ET sem especificar concretamente em que alínea se baseiam<sup>1033</sup>. Como quer que seja, deste regime pode concluir-se que a transferência, em si mesma, não constitui motivo suficiente para se recorrer ao art. 50 ET. O mesmo é dizer, concomitantemente com a alteração do local de trabalho, deverão ocorrer as circunstâncias qualificativas previstas nesse preceito, a saber: 1) que a medida redunde num menosprezo da dignidade do trabalhador [alínea a)]<sup>1034</sup>, ou num incumprimento grave das obrigações empresariais [al. c)<sup>1035</sup>], ou ainda 2) que se verifique a negação do empregador a reintegrar o trabalhador no seu antigo posto de trabalho, quando uma sentença judicial declare a medida injustificada [art. 50.1.c), *in fine*, ET], muito embora neste último caso se parta do pressuposto de que terá havido prévia impugnação da ordem de transferência, de acordo com o art. 138 LJS, como vimos. Quanto à primeira possibilidade (menosprezo da dignidade do trabalhador), há quem entenda que «será difícil que tal alteração gere, por si mesma, as consequências sancionadas pelo preceito», na medida em que para

---

<sup>1031</sup> Nada impede que o valor desta indemnização seja melhorado na negociação coletiva ou por acordo das partes (ALÍA RAMOS, M. e MONTANÉ MERINERO, M.<sup>a</sup> J., *op. cit.*, p. 234).

<sup>1032</sup> GALDÓS LOYOLA, E., *op. cit.*, p. 1063. Conforme analisámos *supra*, o trabalhador não pode abandonar o posto de trabalho durante o procedimento, a não ser que esse abandono se funde num notório risco para a sua integridade física ou para a sua dignidade profissional.

<sup>1033</sup> A título de exemplo, STSJ Múrcia de 23 de dezembro de 1992 (AS 5612), que defende a aplicação da alínea a) do art. 50 ET, e STSJ Madrid 12 de novembro de 1992 (AS 5698), que sustenta a aplicabilidade da alínea c) do preceito.

<sup>1034</sup> STSJ Galiza de 15 de novembro de 2012 (La Ley 193118).

<sup>1035</sup> STSJ Galiza de 14 de maio de 2013 (La Ley 87192).

ofender esta alínea a decisão deverá ter uma dupla vertente, funcional-geográfica<sup>1036</sup>. Na verdade, a jurisprudência tem enquadrado nesta norma as transferências que, simultaneamente, implicam uma alteração das funções ou da categoria profissional do trabalhador<sup>1037</sup>. Daí que, tecnicamente, a alínea c) do art. 50 ET parece ser a que oferece uma cobertura mais ajustada a estas pretensões extintivas do contrato de trabalho<sup>1038</sup>. Concretamente, a jurisprudência tem considerado esta alínea como aplicável quando a mobilidade se concretiza sem respeito pela lei vigente, como é o caso da modificação temporária que mascara uma alteração definitiva do local de trabalho<sup>1039</sup>, da inobservância do prazo de incorporação no novo destino<sup>1040</sup> e do incumprimento ou inobservância das garantias legais ou convencionais<sup>1041</sup>.

Este último regime tem ainda a particularidade de permitir que o trabalhador continue a trabalhar na pendência da ação tendente à rescisão do seu trabalho, o que decorre do carácter judicial deste tipo de resolução e que acaba por dispensá-lo do eventual pagamento de uma indemnização correspondente ao período de pré-aviso em falta ao empregador, caso a ação resolutória venha a ser invalidada pelo Tribunal, por oposição ao sistema português, onde aquele acaba por se ver forçado a suportar o risco de partir para uma cessação injustificada do contrato (art. 401 CT), como vimos. Daí que, a nosso ver, a solução do país vizinho pareça colocar o trabalhador na delicada posição de ter de prosseguir a sua atividade num momento em que as suas relações com o empregador já se deterioraram, um cenário certamente indesejado, pelo que talvez a melhor solução para atenuar essa situação pudesse passar pela atribuição da

---

<sup>1036</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, pp. 121-122, e ainda *El encuadramiento profesional*, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995, pp. 330-332.

<sup>1037</sup> SSTSJ Catalunha de 15 de junho de 1996 (AS 2396), Galiza de 19 de fevereiro de 1996 (AS 1764) e Comunidade Valenciana (2) de 29 de fevereiro de 1996 (AS 393) e 13 de dezembro de 1995 (AS 4538).

<sup>1038</sup> Aliás, esta parece ser a redação que mais se aproxima da solução legal portuguesa, consagrada no art. 394.2.b) CT, que possibilita ao trabalhador a resolução do contrato em caso de «violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador» por parte do empregador, muito embora, no que diz respeito ao Código do Trabalho, o texto do art. 394.3.b) seja aquele que mais se identifica com estas situações, como vimos.

<sup>1039</sup> STS de 5 de março de 1990 (Ar. 1764).

<sup>1040</sup> STSJ Madrid de 12 de novembro de 1992 (AS 5698).

<sup>1041</sup> STSJ Ilhas Canárias (Las Palmas) de 28 de maio de 1993 (AS 2273) e SSTs de 8 de fevereiro de 1993 (Ar. 749) e 10 de março de 1990 (Ar. 2046).

possibilidade de resolver extrajudicialmente o seu contrato nestes casos, mas com aviso prévio<sup>1042</sup>.

### 3.2. Ónus da prova do prejuízo sério

Uma das questões que mais se discute em Portugal a respeito da transferência individual do local de trabalho é a de saber se o ónus de alegação e prova do prejuízo sério impende sobre o trabalhador, configurando um verdadeiro facto constitutivo do direito de resolução do contrato, ou se, inversamente, caberá ao empregador demonstrar a inexistência desse mesmo prejuízo, na medida em que dela depende o exercício legítimo do seu direito à transferência daquele<sup>1043</sup>. Trata-se de uma questão que tem dividido bastante a doutrina e jurisprudência portuguesas, sobretudo porque, apesar das alterações introduzidas nesta matéria, o legislador parece ter preferido não se posicionar a favor de nenhum dos entendimentos possíveis<sup>1044</sup>.

Para uma corrente doutrinal, o ónus da prova do prejuízo sério cabe ao empregador, na medida em que a inexistência desse prejuízo configura um pressuposto constitutivo do direito que a este assiste de alterar o local de trabalho<sup>1045</sup>. Na opinião dos que subscrevem este entendimento, será errado afirmar-se que o trabalhador é quem se encontra em melhores condições para carrear para o processo os elementos que permitam formular um juízo sobre a existência desse prejuízo, até porque «há sempre um quadro factual que o empregador conhece»<sup>1046</sup>. Este segmento doutrinal centra o problema na garantia da inamovibilidade, que perderá utilidade se se seguir entendimento diverso, sustentando que «o *non liquet* probatório tem de funcionar contra

---

<sup>1042</sup> Com igual entendimento, GOMES, J., *op. últ. cit.*, p. 1057.

<sup>1043</sup> Por todos, cf. MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade...*, cit., p. 149, e PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *op. cit.*, pp. 123-124.

<sup>1044</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica...», cit., p. 61.

<sup>1045</sup> Assim, GOMES, J. e GUEDES, A., *op. cit.*, p. 118; e LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação...», cit., p. 45.

<sup>1046</sup> MENDES BAPTISTA, A., *op. últ. cit.*, p. 152.

o empregador»<sup>1047</sup>. Alega-se ainda que ao trabalhador cabe o dever de colaborar com o tribunal na descoberta da verdade<sup>1048</sup>, além de que o processo do trabalho dota o juiz de amplos poderes que lhe permitem ordenar as diligências necessárias ao apuramento da verdade e à justa composição do litígio<sup>1049</sup>. Vários são os autores que se têm pronunciado neste sentido<sup>1050</sup>, sustentando que a inexistência de prejuízo sério constitui um pressuposto do exercício do direito potestativo de modificar o local de trabalho por parte do empregador, e que nessa medida caberá a este último alegar e provar esse requisito impulsionador. Para alguns, bastará que este prove «um certo quadro de factos do qual seja legítimo concluir que a transferência deixa o trabalhador imprejudicado»<sup>1051</sup>, sendo defensável que o empregador deva aproveitar a comunicação antecipada dirigida àquele, nos termos do art. 196 CT, para o inquirir sobre a sua disponibilidade ou indisponibilidade para aceitar a transferência, por obediência a um imperativo de boa-fé<sup>1052</sup>. Neste sentido, e a título de exemplo, a Relação de Lisboa entendeu, recentemente, que cabe à entidade patronal «o ónus de alegação e prova da inexistência de prejuízo sério no quadro de uma transferência definitiva»<sup>1053</sup>.

Segundo uma outra corrente doutrinal, é ao trabalhador que caberá fazer a prova de factos que possam contrariar a faculdade de transferência atribuída ao empregador,

---

<sup>1047</sup> MENDES BAPTISTA, A., *Notas sobre a mobilidade geográfica*, cit., p. 30.

<sup>1048</sup> Nos termos do art. 7 CPC.

<sup>1049</sup> MENDES BAPTISTA, A., *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 2.ª ed., reimpressão, Quid Juris, Lisboa, 2002, pp. 78 e ss. Segundo o autor, «a dificuldade da prova de um facto não altera a repartição legal do respetivo ónus» (*A mobilidade...*, cit., p. 153). A intensificação do princípio do inquisitório ou da oficialidade no direito português constata-se através da análise das últimas reformas legislativas do CPC que têm vindo a ser aprovadas. Este diploma confere atualmente ao juiz o poder de direção do processo, cabendo-lhe realizar ou ordenar, mesmo oficiosamente, todas as necessárias ao apuramento da verdade à justa composição do litígio, quanto aos factos de que lhe é lícito conhecer (art. 7 CPC). Sobre este ponto, MOREIRA, R., «Os princípios estruturantes do processo civil português e o projeto de uma reforma do processo civil», in AAVV., *O novo processo civil. Contributos da doutrina para a compreensão do novo Código de Processo Civil*, Caderno I, 2.ª ed., Centro de Estudos Judiciários, dezembro de 2013, Lisboa, pp. 59 e ss.

<sup>1050</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 644; LEAL AMADO, J., «Local de trabalho: estabilidade e mobilidade: o paradigma do trabalhador on the road?», cit., p. 159; MADEIRA DE BRITO, P., *op. ult. cit.*, pp. 471-472; OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, p. 63; e SARMENTO DE OLIVEIRA, A., *op. cit.*, p. 75.

<sup>1051</sup> LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação...», cit., p. 34. Em igual sentido, BARROS MOURA, J., *op. cit.*, p. 92, ponto III, e GOMES, J. e GUEDES, A., *op. cit.*, pp. 101 e ss.

<sup>1052</sup> LOBO XAVIER, B., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 525.

<sup>1053</sup> Acórdão de 5 de junho de 2013 (proc. n.º 107/13.4TTBRR.-A.L1-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

demonstrando a existência de prejuízo sério<sup>1054</sup>. Argumenta-se nesta sede que o ónus da prova deve recair sobre o afetado pela medida, uma vez que «a ele cabe alegar o prejuízo para obstar à ordem de transferência e tanto mais que este se reporta a condições da vida pessoal, que o empregador não tem obrigação de conhecer»<sup>1055</sup>. Para estes autores, a dimensão dos prejuízos decorrentes da mudança de local de trabalho só é determinável a partir da manifestação, pelo trabalhador, daquilo que é essencial para si, até porque, na grande maioria dos casos, será normal que o empregador apenas disponha de uma visão meramente genérica do modo como cada pessoa articula a sua vida profissional (designadamente, o posicionamento do seu local de trabalho) com a sua pessoal e familiar. Outros ainda alegam que esta visão se encontra em consonância com o princípio subjacente ao art. 343 CC, segundo o qual ninguém é obrigado a oferecer a prova negativa de um facto, dada a sua extrema dificuldade<sup>1056</sup>. Assim, a entidade patronal deverá apenas provar que a modificação é justificada, que não é discricionária, persecutória ou discriminatória, e o trabalhador, se se considerar lesado, terá de demonstrar a existência de prejuízo sério<sup>1057</sup>. Este segmento doutrinário vê este tipo de dano não como um facto constitutivo do direito do empregador mas antes como uma circunstância impeditiva<sup>1058</sup> desse mesmo direito, pelo que a sua prova deve caber ao trabalhador, nos termos gerais<sup>1059</sup>. Na jurisprudência dos tribunais superiores, e com este entendimento, já se considerou que, em virtude de este não ter demonstrado o número de quilómetros e o tempo que despenderia a mais com as deslocações inerentes à transferência do seu local de trabalho, não comprovou suficientemente o prejuízo sério

---

<sup>1054</sup> Cabendo-lhe, assim, a prova dos factos impeditivos do direito do empregador, nos termos do art. 342 CC [assim, ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, p. 754, e doutrina e jurisprudência aí citadas (nt. 1640)]. No mesmo sentido, MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 398, para quem a atribuição desse ónus ao trabalhador «constituirá aplicação a regra geral do art. 342.1 CC».

<sup>1055</sup> PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *op. ult. cit.*, p. 506.

<sup>1056</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 583.

<sup>1057</sup> MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, pp. 396-397. No mesmo sentido, ainda na vigência da LCT, LEITE, J. e COUTINHO DE ALMEIDA, J. M., *Coletânea de leis do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1985, anotação ao art. 24, p. 73, ponto I, e NETO, A., *Contrato de trabalho – Notas práticas*, 15.<sup>a</sup>, Ediforum, Lisboa, 1998, p. 180, anotação ao art. 24, ponto 7.

<sup>1058</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. e loc. ult. cit.* A distinção entre factos constitutivos e impeditivos é uma matéria controversa e um dos problemas fundamentais em sede de ónus da prova, como nota MADEIRA DE BRITO, P., «Local de trabalho», *cit.*, p. 381.

<sup>1059</sup> MENEZES LEITÃO, L. M. T., *Direito do Trabalho*, *cit.*, p. 278.

por si invocado, «não lhe assistindo o direito de resolver o contrato»<sup>1060</sup>. Por sua vez, a Relação de Lisboa, no recente Acórdão de 11 de setembro de 2013<sup>1061</sup>, entendeu que o prejuízo sério configura um requisito para a resolução do contrato pelo trabalhador e não um pressuposto da modificação do local de trabalho e, por isso, face à regra do art. 342 CC, caberá aqui a este o ónus de alegar e provar os factos que integram esse prejuízo, a fim de poder invocar o direito à resolução indemnizada do contrato.

Quanto a nós, haverá que ser feita uma distinção em dois planos: por um lado, o da invocação do prejuízo sério enquanto requisito de que depende a validade da medida de transferência; pelo outro, o da alegação desse mesmo prejuízo com vista à resolução do contrato. Quanto ao primeiro, o entendimento que se nos afigura mais razoável é aquele que entrega o ónus probatório (da inexistência) do prejuízo sério ao empregador, o que se justifica não só pela posição desigual ocupada por ambas as partes num contrato de trabalho, mas também tendo em conta o modo como a alteração do local de trabalho surge configurada pelo legislador, como um verdadeiro *direito a transferir* atribuído àquele, cujo exercício dependerá da demonstração dos factos constitutivos que o integram. E não se diga, em abono do inverso, que a circunstância de nos encontrarmos perante a prova de um facto negativo conduzirá necessariamente à inversão do ónus da prova em virtude da dificuldade que isso naturalmente representa para a parte<sup>1062</sup>, até porque «o artigo 342 do Código Civil não dá relevância à distinção entre factos positivos ou negativos na distribuição do ónus da prova»<sup>1063</sup>. A não ser assim, segundo cremos, o risco de esvaziamento de uma garantia significativa do trabalhador – a garantia da inamovibilidade – assumirá proporções inquietantes<sup>1064</sup>. Além do mais, no que respeita ao plano dos interesses pessoais do trabalhador, essa análise em muito «depende de fatores objetivos que estão perfeitamente ao alcance do

---

<sup>1060</sup> Acórdão da Relação do Porto de 26 de novembro de 2012 (proc. n.º 155/09.9TTVRL.P1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). No mesmo sentido, *vd.* Acórdão do STJ de 7 de maio de 2008 (proc. n.º 07S4478, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>1061</sup> Proc. n.º 5743/11.3T2SNT.L1-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>1062</sup> Rejeitando essa leitura, DOMINGUES DE ANDRADE, M. A., *Noções elementares de processo civil*, reimp., Coimbra Editora, Coimbra, 1993, p. 203, para quem a dificuldade da prova de um facto não implica a alteração da repartição do respetivo ónus.

<sup>1063</sup> Neste sentido, *vd.* o Acórdão do STJ de 7 de fevereiro de 2008 (proc. n.º 07A4705, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), PEREIRA COELHO, F., *RLJ*, 1985-1986, n.º 117, p. 95, *apud* NETO, A., *Código Civil Anotado*, anotação ao art. 342, 18.ª edição, reimp., Ediforum, Lisboa, 2014.

<sup>1064</sup> GOMES, J., e GUEDES, A., *op. cit.*, p. 79.



conhecimento e alegação pela entidade patronal»<sup>1065</sup>. Este, aliás, parece ser o entendimento que melhor se coaduna com a inversão do ónus da prova que é consagrada pelo art. 799.1 CC, nos termos da qual, em sede de responsabilidade contratual (como é o nosso caso), «incumbe ao devedor provar que a falta de cumprimento ou o cumprimento defeituoso da obrigação não procede de culpa sua». Contudo, tratando-se de uma providência cautelar, será razoável que o ónus que incide sobre o requerente (trabalhador) de convencer o tribunal da existência de risco de lesão grave ou dificilmente reparável do seu direito deva prevalecer sobre o ónus do requerido (empregador) de persuadir sobre a inexistência de lesão séria daquele, sob pena de a providência ser decretada sem a verificação de todos os seus pressupostos<sup>1066</sup>.

Quanto ao segundo plano, consideramos que o ónus da prova do prejuízo sério caberá ao trabalhador, na medida em que o mesmo surge aqui como um facto constitutivo do direito à resolução do contrato e, nessa medida, do recebimento da compensação consagrada no art. 366 CT, por via do art. 194.5 CT<sup>1067</sup>, o que aliás resulta da aplicação do art. 342.1 CC, nos termos do qual «áquele que invocar um direito [neste caso, o direito de resolver o contrato] cabe fazer a prova dos factos constitutivos do direito alegado». Subscrevemos, assim, o segundo dos entendimentos atrás alinhados, bem como a argumentação aí desenvolvida.

Já no plano da transferência coletiva, este problema não parece dividir tanto a doutrina, sendo pacificamente aceite que a alegação e a prova do prejuízo sério cabe ao trabalhador<sup>1068</sup>, na medida em que o referido prejuízo é configurado como um pressuposto constitutivo do direito deste a resolver o contrato<sup>1069</sup>. Contrariamente ao que sucede na transferência individual, este prejuízo não funciona aqui como um facto

---

<sup>1065</sup> *Idem*, p. 120.

<sup>1066</sup> Assim, Acórdão da Relação de Lisboa de 18 de outubro de 2006 (proc. 6799/2006-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>1067</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 585.

<sup>1068</sup> ALMEIDA, G. S., *op. cit.*, p. 29; ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 101; LEAL AMADO, J., *op. ult. cit.*, pp. 159-160; LOBO XAVIER, B., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 526-527; MENDES BAPTISTA, A., *Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores*, cit., p. 31; MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, pp. 397-398; e PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *op. ult. cit.*, p. 506. Na jurisprudência, *vd.* os Acórdãos do STJ de 5 de julho de 2007 e de 7 de maio de 2008, ambos já citados.

<sup>1069</sup> LEAL AMADO, J., *op. ult. cit.*, p. 159; MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade...», cit., p. 86; OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade...», cit., p. 65.

impeditivo da mudança do local, mas apenas como um pressuposto de que depende a sua ação rescisória do contrato<sup>1070</sup>, como vimos, o que facilita a distribuição desse ónus probatório.

Em Espanha, a questão da distribuição do ónus da prova não chega a suscitar dúvidas na doutrina e jurisprudência, independentemente do procedimento seguido pelo trabalhador com vista à extinção do seu contrato de trabalho. Com efeito, tal como cabe ao empregador fazer prova da existência de razões económicas, técnicas, organizativas ou de produção<sup>1071</sup>, a demonstração da natureza substancial da medida (designadamente, de que a mesma determina a mudança da sua residência, ou que o transferido se veja forçado a residir temporariamente em povoação distinta da do seu domicílio habitual), de que esta foi tomada em desrespeito pelo regime consagrado na lei, ou de que representa um menosprezo pela dignidade do trabalhador, pertencerá a este último<sup>1072</sup>. Esta diferença de regimes parece decorrer da própria configuração que é dada pelo legislador espanhol à noção de transferência, até porque, em rigor, é sobretudo o trabalhador quem terá interesse nessa prova, uma vez que a legalidade da medida do empregador não depende, como sucede no sistema português, da inexistência de um prejuízo na esfera daquele. Antes pelo contrário, a fórmula legal adotada pelo país vizinho pressupõe esse prejuízo, que o corporizou na modificação da residência do sujeito transferido<sup>1073</sup>. Do mesmo modo, impende sobre este último a prova das razões que atestam a sua prioridade de permanência sobre os seus outros colegas, caso o pretenda invocar<sup>1074</sup>.

---

<sup>1070</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 585.

<sup>1071</sup> *Vd.*, por todos, AMAYA PILARES, M.<sup>a</sup> S., *op. cit.*, p. 361. Na jurisprudência, *vd.*, por exemplo, as SSTSJ Castilha e Leão de 29 de agosto de 1996 (AS 2756) e Comunidade Valenciana de 27 de junho de 1996 (AS 1787).

<sup>1072</sup> GALDÓS LOYOLA, E., *op. cit.*, p. 1063.

<sup>1073</sup> Sendo certo que, caso tal medida não implique mudança da residência do trabalhador, o empregador sempre poderia implementá-la por via do seu poder de direção, como vimos.

<sup>1074</sup> GARCÍA NINET, J. I., *op. últ. cit.*, p. 15.

#### IV. REGIME DE PREFERÊNCIAS LEGAIS E CONVENCIONAIS NA TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR

##### 1. A inexistência de um direito do consorte no sistema português

Em Espanha, consagra-se nesta matéria uma solução legal sem correspondência no sistema português, e que mais uma vez revela uma preocupação com a importância da conciliação da vida pessoal, familiar e laboral do trabalhador<sup>1075</sup>: o «direito do consorte» (art. 40.3 ET), que se traduz na possibilidade de o cônjuge do trabalhador mobilizado solicitar ao empregador a sua transferência para a mesma localidade do posto de destino daquele, caso ambos trabalhem na mesma empresa e exista um posto de trabalho disponível para o efeito<sup>1076</sup>. O legislador do país vizinho parece, assim, partir de um modelo de família tradicional, composto pelo cabeça de família, que trabalha e sustenta o seu agregado familiar, e que o seu cônjuge e filhos seguirão para onde for<sup>1077</sup>.

Trata-se de um direito que surge algo limitado pela lei e que suscita alguns problemas interpretativos, nomeadamente, a circunstância de o mesmo, apesar de atribuído a ambos os cônjuges e não apenas à mulher<sup>1078</sup>, ser aparentemente extensível ao casamento<sup>1079</sup>, sendo de duvidosa ampliação às situações de convivência de facto

---

<sup>1075</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. ult. cit.*, p. 138.

<sup>1076</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., «El derecho de consorte en el Estatuto de los Trabajadores», *REDT*, 1996, n.º 78, pp. 647 e ss.; e SALA FRANCO, T., «La movilidad geográfica», *cit.*, pp. 303-305. Prevendo este direito no direito coletivo, *vd.* o art. 28.2 do XVII convénio coletivo de «industria química» *cit.*; art. 21.1 do convénio coletivo de «industrias siderometalúrgicas» de Navarra, *cit.*; e o art. 21 do convénio coletivo para «industrias siderometalúrgicas» de Toledo, *cit.*

<sup>1077</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., «Movilidad geográfica y conciliación...», *cit.*, p. 139.

<sup>1078</sup> Nega-se, assim, qualquer discriminação (*in casu*, positiva) em relação à mulher.

<sup>1079</sup> Ou seja, a declaração judicial de nulidade, a separação e o divórcio parecem determinar a extinção deste direito. Em caso de reconciliação, se esta for posterior ao divórcio, não produzirá efeitos legais (art. 88.2 CC), mas, se se verificar após a separação, o direito de consorte já poderá ser exercido (LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. ult. cit.*, p. 142). Inversamente, sustentando que este direito ao reagrupamento familiar se mantém enquanto dure o estado de separação entre ambos os cônjuges, sem se encontrar submetido a qualquer prazo de caducidade, STS de 14 de novembro de 1998 (Ar. 7106).

continuada mas não institucionalizada (uniões de facto)<sup>1080</sup>. Por outro lado, o exercício deste direito fica dependente da eventualidade de, quer o trabalhador, quer o seu cônjuge, pertencerem «à mesma empresa»<sup>1081</sup>. Em todo o caso, não se exige que essa circunstância se verifique ao mesmo tempo, já que nada parece impedir que um trabalhador contratado para a mesma empresa do seu cônjuge, em data posterior à transferência deste, possa exercer este direito após o seu ingresso<sup>1082</sup>. Ainda assim, é comum proceder-se a um alargamento desta figura na negociação coletiva, no sentido de nele abranger também as empresas do mesmo grupo ou setor<sup>1083</sup>, entendimento que já vem sendo seguido por alguma doutrina<sup>1084</sup>.

A expressão «posto de trabalho» também suscita algumas dúvidas interpretativas, tendo-se entendido que, mesmo que não existam vagas da mesma categoria ocupada pelo cônjuge, este poderá aceitar um posto de categoria inferior, por via de uma novação do seu contrato de trabalho operada no exercício livre, voluntário e consciente do direito ao reagrupamento familiar<sup>1085</sup>, sem que tal signifique uma

---

<sup>1080</sup> ARROYO ABAD, C., *op. cit.*, p. 219; GARCÍA NINET, J. I., *op. ult. cit.*, p. 36; MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J. M.<sup>a</sup>, SEMPERE NAVARRO, A. V., RÍOS SALMERÓN, B., CAVAS MARTÍNEZ, F. e LUJÁN ALCARÁZ, J., *op. cit.*, p. 302; e TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., p. 32. Criticando a exclusão das uniões de facto da proteção conferida por este regime, LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. ult. cit.*, p. 142. Alguns convénios coletivos estendem este regime às uniões de facto (v.g., art. 24 do IV convénio coletivo estatal de «prensa diaria», cit.). Como quer que seja, tendo em conta que a lei não fixa um prazo para o exercício deste direito, não se vislumbram obstáculos à eventualidade de trabalhador, uma vez legalizada a sua situação pessoal, pretender exercê-lo em data posterior à da sua transferência (SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 276).

<sup>1081</sup> STSJ Madrid de 11 de outubro de 2013 (La Ley 177890).

<sup>1082</sup> SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., p. 131 e também, do mesmo autor, *Derecho del Trabajo*, cit., p. 277.

<sup>1083</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. ult. cit.*, p. 142.

<sup>1084</sup> ARGÜELLES BLANCO, A. R., *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, p. 154; e LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. ult. cit.*, p. 142.

<sup>1085</sup> SSTSJ Catalunha de 13 de outubro de 1995 (AS 3985) e Castilha-La Mancha de 15 de junho de 1992 (AS 3259). Na doutrina, vd. SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 277. Em sentido contrário, ALONSO OLEA, M., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 152, que alude à necessidade de esta transferência ocorrer para um «posto de trabalho similar ao que vinha ocupando». Para alguns, este direito não parece inserir-se rigorosamente num verdadeiro direito ao reagrupamento familiar, na medida em que para tal deveria incluir, pelo menos, um direito de retorno do cônjuge transferido quando cessarem as causas da transferência, a sujeição do direito de regresso de um à prévia transferência do outro, bem como medidas de conciliação adaptativas, como a prioridade de permanência de trabalhadores com responsabilidades familiares (assim, LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. ult. cit.*, pp. 138-139).

renúncia de direitos<sup>1086</sup>. Uma interpretação literal do preceito, aliás, não parece exigir que o posto seja necessariamente igual ou similar ao por si ocupado<sup>1087</sup>. Do mesmo modo, este poderá também desempenhar funções de uma categoria superior, podendo inclusivamente reclamar a sua reclassificação profissional. Em todo o caso, tem-se entendido que, perante o caráter voluntário destas modificações, e salvo pacto expresse em contrário, a regra geral parece ser a de que o trabalhador não terá mais direitos do que os correspondentes ao novo posto de trabalho. A categoria profissional, a retribuição e demais direitos ficarão vinculados a este último. Outra solução iria contra um princípio mínimo de autonomia da vontade das partes, aceite no ordenamento espanhol<sup>1088</sup>.

Tem-se ainda admitido uma interpretação ampla da expressão «mesma localidade», no sentido de se permitir que possa tratar-se de uma zona perto do lugar onde vive o seu cônjuge e não exclusivamente a uma localidade idêntica<sup>1089</sup>. Inclusivamente, não parece exigir-se que o posto disponível se situe no mesmo centro de trabalho, pelo que, se a empresa dispuser de mais do que um centro na localidade, o trabalhador poderá escolher<sup>1090</sup>. Dada a *ratio* de reagrupamento familiar pretendida, poderá mesmo ir-se mais longe ao ponto de se defender a existência de um direito a um posto de trabalho pertencente a um estabelecimento situado em localidade distinta, mas que se encontre em local mais próximo do sítio para o qual o cônjuge haja sido transferido<sup>1091</sup>.

Saliente-se que este direito a solicitar a transferência do cônjuge apenas existe caso esta revista de caráter forçoso, ou seja, o seu exercício encontra-se sujeito à

---

<sup>1086</sup> SALA FRANCO, T., *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores* (Dir. E. Borrajo Dacruz), tomo I, vol. II, Edersa, Madrid, 1994, p. 135.

<sup>1087</sup> SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, cit., p. 163.

<sup>1088</sup> SALA FRANCO, T., *op. últ. cit.*, p. 134. Com esta preocupação, art. 11 do convénio coletivo do «metal» para a província de Cuenca, cit.

<sup>1089</sup> Assim, ARGÜELLES BLANCO, A. R., *op. cit.*, p. 154. Na jurisprudência, *vd.* a STSJ La Rioja de 5 de dezembro de 1995 (AS 4603).

<sup>1090</sup> GARCÍA NINET, J. I., «Comentario al artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores», in AAVV., *Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de Marzo*, Edersa, Madrid, 1981, pp. 292-293; e SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., p. 131.

<sup>1091</sup> COLLADO LUIS, S., «La movilidad geográfica del trabajador», cit., p. 466.

condição de a mobilização do cônjuge ter sido imposta pelo empregador<sup>1092</sup>, e apenas parece aplicar-se a medidas de mobilidade geográfica definitiva (e não a «desplazamientos»), dada a sua colocação sistemática no art. 40 ET. Do mesmo modo, deverá tratar-se de uma medida que implique a alteração de residência do trabalhador (mobilidade geográfica em sentido estrito), e não de uma «mobilidade débil», ou em sentido amplo, fenómeno a que já tivemos oportunidade de nos referir. Cumpridos estes requisitos, o cônjuge poderá então impor unilateralmente ao empregador uma modificação do seu local de trabalho, ao abrigo do art. 40.3 ET<sup>1093</sup>, bastando que apresente um pedido nesse sentido, a não ser que se encontrem estipulados, regulamentar ou convencionalmente, mecanismos específicos de ocupação de vagas, caso em que estes deverão ser respeitados<sup>1094</sup>. Note-se que o dever de os cônjuges viverem juntos, consagrado no art. 68 Código Civil espanhol, pertence à ordem pública familiar, pelo que qualquer renúncia a este privilégio legal ter-se-á como inválida<sup>1095</sup>.

Ao nível do pagamento de despesas inerentes a esta deslocação, tem-se entendido que elas serão da exclusiva responsabilidade do trabalhador, uma vez que se trata de uma transferência que emerge de uma decisão sua<sup>1096</sup>. No entanto, para alguma doutrina, este entendimento é talvez «demasiado simplista», lembrando que se a transferência do trabalhador é de carácter forçoso não pode, em rigor, afirmar-se que a o do outro cônjuge, ao exercer este direito, seja de natureza inteiramente voluntária. Por outro lado, convém não esquecer que a compensação atribuída no sistema espanhol ao trabalhador transferido inclui tanto os deste último como os da sua família (art. 40.1

---

<sup>1092</sup> Cfr. STSJ Madrid de 8 de novembro de 1996 (AS 3733). Em sentido inverso, defendendo que o direito de consorte deverá ser admitido em todo o tipo de transferências, forçosas ou voluntárias, por se tratar de uma norma protetora do matrimónio, SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 277; e TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., pp. 32-33.

<sup>1093</sup> CRUZ VILALLÓN, J., «La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo régimen legal», cit., p. 119. Alguns doutrinadores defendem a possibilidade de satisfazer o direito do consorte através de uma deslocação temporária (SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., p. 131), enquanto que outros admitem essa solução, mas apenas a título subsidiário, defendendo que «se existirem vagas em postos fixos da mesma categoria profissional, o trabalhador deverá ser transferido para estes» (ARGÜELLES BLANCO, A. R., *op. cit.*, p. 156).

<sup>1094</sup> *Vd.* SSTSJ Aragão de 23 de junho de 1992 (AS 1447) e Galiza de 4 de junho de 1992 (AS 1303).

<sup>1095</sup> SSTSJ Catalunha de 13 de outubro de 1995 (AS 3908) e País Basco de 16 de setembro de 1992 (AS 4209).

<sup>1096</sup> RODRÍGUEZ SANTOS, N., «Comentarios al Estatuto de los Trabajadores», cit., p. 536.



ET)<sup>1097</sup>, como vimos. Daí que haja quem sustente que os casos de exercício do direito de consorte não se encontram excluídos do regime comum<sup>1098</sup>.

Por fim, note-se que, de acordo com a configuração que lhe é dada no país vizinho, trata-se de um direito a ser transferido, e não de um mero direito preferente, o que não parece resolver os possíveis conflitos concorrentes que possam verificar-se com outros trabalhadores, quando estes se encontrem em situação de preferência na mobilidade<sup>1099</sup>. Por outro lado, a alteração terminológica operada por este preceito, quando comparada com a redação do art. 22.3 LRL (que referia expressamente «direito preferente») crê-se juridicamente relevante, na medida em que parece significar que o art. 40.3 consagrou, pela primeira vez, um verdadeiro direito do trabalhador a exigir ser transferido, sem necessidade de consentimento por parte do empregador<sup>1100</sup>. Tem-se ainda entendido que a atribuição deste direito não representa uma discriminação dos trabalhadores (solteiros ou viúvos) em razão do seu estado civil, antes é uma concretização de um mandato constitucional (art. 39.1 CE) em virtude do qual «os poderes públicos asseguram a proteção social, económica e jurídica da família e, com esse fim, a convivência dos esposos, que é consubstancial à relação conjugal»<sup>1101</sup>.

Quanto ao ordenamento jurídico luso, pese embora inexista ainda um direito similar a este, defendemos a necessidade da sua consagração<sup>1102</sup>, pelo menos em sede de transferência forçosa e definitiva do trabalhador, dada importância dos interesses pessoais e familiares em causa, ainda que o seu exercício possa ficar, em certa medida, sujeito à disponibilidade do empregador. Lamenta-se que o legislador juslaboral português não tenha refletido a sua preocupação com a união familiar do trabalhador na consagração de um direito à mobilidade nestas situações, quando é mais do que certo que a mesma poderá ver-se seriamente ameaçada perante um cenário de transferência definitiva de um dos membros do casal. Quanto ao alcance da figura, do mesmo modo

---

<sup>1097</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. últ. cit.*, pp. 143-144.

<sup>1098</sup> RENTERO ROVER, J., *La modificación sustancial del lugar o de las condiciones de trabajo en la reforma laboral*, cit., p. 67.

<sup>1099</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo...*, cit., p. 276; e TOSCANI GIMÉNEZ, D., *op. últ. cit.*, p. 32.

<sup>1100</sup> CRUZ VILLALÓN, J., «La movilidad...», cit., p. 119.

<sup>1101</sup> STSJ Galiza de 28 de setembro de 1990 (AS 206).

<sup>1102</sup> Com esta convicção, criada já antes do CT 2003, MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade...*, cit., p. 208.

que a proteção conferida à vítima de violência doméstica em matéria de mobilidade geográfica tem sido estendida às relações análogas ao casamento, somos da opinião de que a eventual consagração de um direito do consorte em Portugal deveria também contemplar as uniões de facto, uma realidade cada vez mais frequente no nosso país, e na qual as necessidades de reagrupamento familiar se fazem sentir do mesmo modo, o que torna estas situações igualmente merecedoras de tutela legal.

No direito coletivo, vislumbra-se já uma tímida manifestação deste direito em alguns instrumentos de regulamentação, nomeadamente, no ACT entre a UNICER – Bebidas de Portugal, S. G. P. S., S.A., e o Sindicato nacional dos trabalhadores da indústria e do comércio da alimentação, bebidas e afins e outros<sup>1103</sup>, onde se lê que «os empregadores atenderão, logo que possível, às pretensões de transferência para departamento da mesma situado em localidade que permita a coabitação com o agregado familiar»<sup>1104</sup>, uma redação algo vaga e, suspeita-se, de difícil utilização por parte do trabalhador. Noutros casos, o peso do agregado familiar faz-se sentir de modo mais ténue, embora relevante, prevendo-se em alguns instrumentos de regulamentação que, em caso de transferência por iniciativa do trabalhador, e quando haja mais do que um candidato para o mesmo posto, a seleção do empregador deverá atender a uma série de critérios, entre os quais, o facto de a mobilidade requerida servir para o requerente se juntar à sua família<sup>1105</sup>. Ainda assim, trata-se de iniciativas que, segundo esperamos, se revelam prenunciadoras de outras semelhantes e, quem sabe, de uma verdadeira intervenção legislativa neste sentido.

## **2. A prioridade de permanência dos representantes legais dos trabalhadores**

---

<sup>1103</sup> BTE n.º 40, de 29 de outubro de 2006.

<sup>1104</sup> Cl. 24.<sup>a</sup>, n.º 3.

<sup>1105</sup> Cláusula 50.<sup>a</sup> do Acordo de Empresa entre os CTT – Correios de Portugal, S.A., Sociedade Aberta, e o SINDETELCO, cit. O preceito prevê uma série de critérios preferentes para estes casos, sendo que o fator «agregado familiar» surge aqui em último lugar, precedendo a antiguidade na categoria profissional, na empresa, e a avaliação de desempenho do trabalhador.

O Código do Trabalho consagra um regime especialmente protetor dos representantes legais dos trabalhadores em matéria de mobilidade, conferindo-lhes uma prioridade de permanência no seu posto de trabalho, perante uma ordem de transferência<sup>1106</sup> emanada do seu empregador.

Através deste regime, perseguem-se essencialmente dois objetivos: um, o de neutralizar quaisquer decisões persecutórias ou retaliatórias por parte do empregador contra estes trabalhadores; e outro, o de evitar que o representante seja afastado dos companheiros que o elegeram validamente para o exercício das suas funções<sup>1107</sup>. Esta solução faz também sentido se pensarmos que os representantes legais foram eleitos para exercerem as suas funções no centro onde teve lugar a sua eleição e não noutra<sup>1108</sup>.

Nos termos do art. 55.6 CRP, a Lei portuguesa deve assegurar uma proteção adequada aos representantes sindicais contra quaisquer formas de condicionamento, constrangimento ou limitação do exercício legítimo das suas funções. Por sua vez, o art. 54.4 do mesmo diploma dispõe que os membros das comissões de trabalhadores gozam da proteção legal conferida aos delegados sindicais. Note-se que não se trata aqui de conferir um tratamento privilegiado a estes trabalhadores, mas antes de respeitar o próprio princípio da igualdade, o qual, como se sabe, postula que se trate de modo igual o que é igual e de modo diferente o que é desigual, na proporção da respetiva diferença<sup>1109</sup>. Trata-se de uma proteção específica, reconhecida aos representantes escolhidos pelos trabalhadores, que decorre «da sua situação de particular ‘exposição’» perante as entidades empregadoras, encabeçando e dirigindo as reivindicações para a

---

<sup>1106</sup> Naturalmente que este regime só se aplica a verdadeiras transferências, para um estabelecimento topograficamente distinto daquele em que o trabalhador vem exercendo as suas funções («transferência externa»), e não a casos de mera mudança dentro do espaço geográfico da empresa ou estabelecimento (a chamada «transferência interna», no seio da unidade produtiva, v.g., a mudança de piso de um edifício ocupado pelo empregador), como sublinham ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, p. 750; e VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 966. No mesmo sentido, *vd.* o Acórdão do STJ de 31 de outubro de 2000 (*CJ*, Acórdãos do STJ, 2000, III, pp. 278-281).

<sup>1107</sup> LEAL AMADO, J., «O estatuto dos representantes dos trabalhadores em matéria de transferência e despedimento», *RLJ*, Jan-Fev 2008, n.º 3948, p. 155; e OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da mobilidade...*, cit., p. 77. Na jurisprudência, *vd.* o Acórdão da Relação de Lisboa de 23 de novembro de 2005 (proc. n.º 4311/2005-4) e Acórdão do STJ de 9 de dezembro de 1999 (processo n.º 99S195), ambos disponíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt).

<sup>1108</sup> Assim, TORRES GALLEG0, E., *op. cit.*, p. 117.

<sup>1109</sup> Assim, LEAL AMADO, J., *op. ult. cit.*, p. 152.

defesa dos direitos dos seus representados, o que os transforma naturalmente em «alvos privilegiados de retaliações ou outros abusos de poder privado dessas entidades»<sup>1110</sup>. Com efeito, tendo em conta que a atividade sindical se caracteriza pela defesa e promoção dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores associados, em contraposição aos interesses dos empregadores, «os trabalhadores que, no interesse coletivo, encarnam essas funções, ficam mais expostos a represálias e perseguições»<sup>1111</sup>. Daí que o legislador tenha optado por lhes atribuir uma proteção específica, nomeadamente ao nível da sua ligação ao seu local de trabalho.

Nos termos do art. 411.1 CT, «o trabalhador membro de estrutura de representação coletiva não pode ser transferido do seu local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço». Exige-se, assim, uma aceitação expressa do representante quanto à alteração do lugar onde executa a sua prestação, acordo esse que parece ser atual e constitutivo, o que lhe permitirá recusar a transferência se esta não lhe for oportuna e convenientemente transmitida. Relativamente às estruturas de representação coletiva a que o preceito se dirige, encontram-se definidas no art. 404 CT e compreendem: a) associações sindicais, b) comissões e subcomissões de trabalhadores, c) representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, e d) outras estruturas previstas em lei específica, designadamente conselhos de empresa europeus.

Rejeita-se a possibilidade de estipulação de cláusulas de mobilidade nos contratos destes trabalhadores, por contrariarem a *ratio* de tutela pretendida pelo sistema<sup>1112</sup>. A questão, no entanto, já se tornará mais complexa no caso em que o trabalhador aceita a inclusão de uma cláusula de mobilidade no seu contrato de trabalho, vindo depois a ser eleito dos seus companheiros de trabalho para exercer funções de

---

<sup>1110</sup> GOMES CANOTILHO, J. J. e MOREIRA, V., *Constituição da República...*, cit., p. 737.

<sup>1111</sup> Acórdão da Relação de Lisboa de 12 de julho de 2006 (proc. n.º 5104/2006-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>1112</sup> NUNES VICENTE, J., «Cláusulas de mobilidade geográfica: vias de controlo possíveis», cit., p. 77. Na jurisprudência, *vd.* o Acórdão da Relação de Lisboa de 12 de julho de 2006 (proc. n.º 5104/2006-4) e o Acórdão da Relação do Porto de 15 de abril de 2002 (proc. n.º 0110571) (ambos acessíveis em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), onde se entendeu que, em caso de transferência do local de trabalho do trabalhador incumbido de funções sindicais, «é irrelevante, para efeitos de se considerar como verificado esse acordo, nos termos do art. 457 CT, a manifestação antecipada de aceitação dessa transferência, em contrato de trabalho, quando este é muito anterior ao início do exercício das funções sindicais do trabalhador».

representação destes últimos. Em tais casos, tem-se entendido que o empregador não poderá transferir o trabalhador enquanto este gozar do estatuto de representante<sup>1113</sup>, muito embora se admita que a questão se possa tornar complexa nos casos de contratos em que ele assuma funções itinerantes, o que conduzirá a que o local de trabalho revista de contornos variáveis. Nesse seguimento, e atendendo à execução do contrato, se o trabalhador sempre prestou os seus serviços no Porto e, alguns anos depois, é eleito para uma estrutura representativa dos trabalhadores, recebendo poucos meses depois uma ordem no sentido de ser colocado em Bragança, ao abrigo de uma cláusula de mobilidade, não lhe deve obediência, «sob pena de todo o edifício da tutela dos representantes de trabalho se desmoronar»<sup>1114</sup>.

Saliente-se ainda que, nos termos da parte final do art. 411.1 CT, esta garantia dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não tem aplicação nos casos de «transferência coletiva», por se entender que o interesse da empresa na mudança de instalações corresponde a uma opção de gestão (ao abrigo da liberdade de iniciativa económica, consagrada no art. 61 CRP, como vimos) que prevalece sobre os interesses ligados à garantia da inamovibilidade. Neste tipo de mobilidade geográfica, não estará em princípio em causa a prática de qualquer ato persecutório ou a tentativa de prejudicar por alguma forma o exercício das atividades inerentes ao desempenho das funções de representação, até porque, em caso de mudança total<sup>1115</sup> do estabelecimento em que o representante não acompanhe o seu destino, poderia acabar por ficar num local onde já não se encontra nenhum dos restantes trabalhadores, o que esvaziaria o sentido desta proteção legal<sup>1116</sup>. Nestes casos, o empregador deverá comunicar a transferência do representante à estrutura a que este pertence, com uma antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador (trinta dias, como vimos), comunicação esta

---

<sup>1113</sup> LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho*, cit., p. 259, e «O estatuto dos representantes dos trabalhadores em matéria de transferência e despedimento», cit., pp. 153-159. No mesmo sentido, NUNES VICENTE, J., *op. últ. cit.*, p. 77.

<sup>1114</sup> Assim, LEAL AMADO, J., *op. últ. cit.*, p. 158.

<sup>1115</sup> Mais duvidoso parece ser o caso de apurar uma eventual intenção discriminatória do empregador em caso de mera mudança parcial do estabelecimento. Com efeito, tem-se admitido a possibilidade de este aproveitar de uma mudança parcial de estabelecimento para afastar trabalhadores considerados «inconvenientes» ou «indesejados», caso em que estes poderão invocar abuso de direito, nos termos do art. 334 CC (GONÇALVES DA SILVA, L., in AAVV., *Código do Trabalho anotado*, cit., p. 1074; e OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da mobilidade...*, cit., p. 78).

<sup>1116</sup> Se o empregador transferir todos os representados do membro da estrutura de representação coletiva, afastando-o daqueles, também se tem admitido que o mesmo abusa do seu direito de transferência (VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, pp. 966-967).

que deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, nos termos do art. 411.2 CT.

No que respeita a transferências temporárias, de carácter coletivo, somos já da opinião de que este regime legal deverá ser entendido com alguma flexibilidade. Com efeito, equacionamos uma possível interpretação restritiva do art. 411.1 CT no sentido de nele não se incluir essa modalidade de transferência, «desde que se salvguarde a parte substancial das funções de representação, e, por outro lado, a ordem de transferência não seja abusiva»<sup>1117</sup>. Em tais casos, será razoável entender-se que o empregador poderá mobilizar provisoriamente estes representantes, mesmo quando o estabelecimento permaneça imóvel, desde que a duração e o momento em que essa medida se verifica não prejudiquem o exercício das suas funções de representação. Neste sentido já se pronunciou a Relação de Lisboa, em Acórdão de 26 de junho de 1991<sup>1118</sup>, que se apreciou a transferência temporária de um membro da subcomissão de trabalhadores, durante um mês, dentro da cidade de Lisboa, para desempenhar funções num serviço que carecia de mão-de-obra. No entender da instância, tendo em conta a pequena duração da medida, o facto de não se encontrar a decorrer nenhum processo eleitoral para a comissão de trabalhadores, e atendendo ainda a que tudo se passava dentro da mesma cidade, justifica-se a interpretação restritiva do regime que confere proteção a estes trabalhadores, acabando por validar a referida decisão empresarial.

Em Espanha, o art. 40.5 ET determina que os representantes dos trabalhadores têm prioridade de permanência nos postos de trabalho em caso de mobilidade geográfica, uma previsão que procura «evitar formas e discriminação veladas» que possam separar os mencionados representantes das atividades sindicais que desenvolvem no seu local de trabalho<sup>1119</sup>. Trata-se de um direito que apenas poderá ser exercido por estes enquanto se encontrem no efetivo exercício das suas funções de

---

<sup>1117</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 597.

<sup>1118</sup> CJ 1991, t. II, p. 286. Em anotação a esta decisão, cf. ANDRADE MESQUITA, J. e CAPITÃO FERREIRA, M., *Jurisprudência Laboral – Contrato individual de trabalho*, AAFD Lisboa, Lisboa, 2003, p. 101.

<sup>1119</sup> RIVERO LAMAS, J., «La nueva movilidad...», *cit.*, p. 245. Sobre as garantias legais dos representantes dos trabalhadores no sistema espanhol, *vd.* CABEZA PEREIRO, J., «Garantías de los representantes de los trabajadores», in AAVV., *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (coord. A. P. Baylos Grau, C. Florencio Thomé, R. García Schwarz e M. E. Casas Baamonde), Tirant lo Blanch, Valência, 2014, pp. 979-984.



representação, não se prevendo a possibilidade da sua extensão a situações que se verifiquem para além do período do seu mandato<sup>1120</sup>.

Importa precisar que, muito embora a lei do país vizinho se refira apenas aos «representantes legais» dos trabalhadores (entendendo-se por estes os unitários), este direito também se reputa extensível aos delegados sindicais, já que, nos termos do art. 10.3 LOLS, estes beneficiarão das mesmas garantias que se encontrem legalmente estabelecidas para aqueles representantes<sup>1121</sup>.

Esta prioridade de permanência no posto de trabalho de origem decorre do direito fundamental a participar nos assuntos públicos, reconhecido no art. 23.2 CE, conforme sublinhado pelo Tribunal Constitucional<sup>1122</sup>, na qual se defendeu o direito destes trabalhadores a verem garantido o direito à permanência no centro de trabalho em que vinham prestando os seus serviços, durante o período do seu mandato, sem poderem ser transferidos para outro lugar. Por outro lado, ínsito ao direito à liberdade sindical, consagrado no art. 28.1 CE, assinala-se o direito do trabalhador a não sofrer menosprezo algum na sua situação profissional, em virtude da sua filiação ou atividade sindical<sup>1123</sup>.

Em rigor, no sistema espanhol não se consagra uma verdadeira garantia de inamovibilidade quanto a estes trabalhadores, nem se sujeita a transferência de representantes sindicais à prévia autorização do próprio ou do sindicato. Trata-se, isso sim, de um direito preferente a não ser transferido, que será aplicável nos casos em que o empregador disponha de dois ou mais trabalhadores que apresentem uma qualificação adequada ao perfil profissional do posto de trabalho de destino. Daí que este direito à permanência apenas exista quando não se refira a um trabalhador determinado, em razão do posto que ocupa, mas quando afete uma categoria ou grupo profissional no qual o representante se insira<sup>1124</sup>. Assim, a transferência do representante dos trabalhadores só será possível se se demonstrar a necessidade incontornável de

---

<sup>1120</sup> Diferentemente, o art. 68.c) ET consagra o direito destes representantes a não serem despedidos «durante o exercício das suas funções e no ano seguinte ao da expiração do seu mandato», sempre que tal despedimento se baseie em ações por estes tomadas no exercício das referidas funções de representação.

<sup>1121</sup> Sobre a preferência de permanência entre os diferentes representantes, CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, cit., pp. 214 e ss.

<sup>1122</sup> STC 287/1994, de 27 de outubro (RTC 287).

<sup>1123</sup> STSJ Catalunha de 14 de setembro de 2011 (La Ley 202521).

<sup>1124</sup> ALÍA RAMOS, M. e MONTANÉ MERINERO, M.<sup>a</sup> J., *op. cit.*, p. 235.

utilização dos seus serviços noutra estabelecimento, atendendo ao caráter específico ou singular do seu perfil, da sua qualificação, ou às concretas funções do posto por si ocupado<sup>1125</sup>.

A jurisprudência espanhola tem seguido uma interpretação restritiva deste direito, negando a sua aplicabilidade a casos de transferência fora do art. 40 ET<sup>1126</sup>, muito embora haja já quem sustente a extensão deste regime a casos de mobilidade que não impliquem a modificação da residência do trabalhador<sup>1127</sup>. Por outro lado, esta prioridade de permanência não goza de caráter absoluto, na medida em que pode ser ultrapassada por outros trabalhadores em que gozem de direitos preferentes, consagrados na negociação coletiva<sup>1128</sup>. Com especial relevância para este ponto, salienta-se o texto de uma decisão jurisprudencial, nos termos da qual este direito à permanência no posto de trabalho de origem «apenas será aplicável relativamente aos companheiros de trabalho que se encontrem em idêntica situação» à do representante, mas não aos que se encontrem em situação de desigualdade, por beneficiarem de alguma posição de superioridade decorrente de acordo ou de convénio coletivo<sup>1129</sup>, o que, de certo modo, vem restringir o âmbito de aplicação desta garantia legal. Note-se ainda que, quando transferido, o trabalhador perderá o seu estatuto de representante legal, mesmo que acabe por permanecer dentro da mesma empresa, uma vez que, para este efeito, «a unidade eleitoral é o centro e não aquela» (a empresa)<sup>1130</sup>.

---

<sup>1125</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 125.

<sup>1126</sup> LÓPEZ ÁLVAREZ, M.<sup>a</sup> J., «Las garantías de los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia», *AL*, 2005, n.º 21, tomo 2, pp. 2531-2532.

<sup>1127</sup> STSJ Catalunha de 20 de fevereiro de 2004 (AS 1231). No mesmo sentido, ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, cit., p. 201; e MELLA MÉNDEZ, L., *A mobilidade funcional e xeográfica en Galicia*, cit., p. 109.

<sup>1128</sup> A título de exemplo, os representantes gozarão de preferência para permanecer no centro relativamente a trabalhadores não residentes, mas não perante os que não ostentem a condição de residentes (MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 109). Vd. também STSJ Catalunha de 14 de dezembro de 1995 (AS 4914).

<sup>1129</sup> STSJ Catalunha de 14 de dezembro de 1995 (AS 4914). A referida decisão salienta, no entanto, que a estipulação de uma previsão que conflitue com esta garantia legal dos representantes deverá ser devidamente justificada pelo empregador, sob pena de nulidade.

<sup>1130</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 110.

Alguma doutrina<sup>1131</sup> e jurisprudência<sup>1132</sup> têm mesmo defendido uma solução curiosa, designada por «exercício inverso» desta preferência, que consiste na atribuição ao representante do direito a acompanhar os seus colegas que sejam transferidos, uma vez demonstrada a intenção tortuosa do empregador de fazer uso da sua prioridade de permanência com o intuito de o alhear dos colegas, seus representados. Ao nível da impugnação desta medida empresarial, tem-se entendido que se seguirá o preceituado para a tutela dos direitos fundamentais e de liberdades públicas, previsto nos arts. 177 e ss. LJS<sup>1133</sup>.

Em nossa opinião, quando comparada com o regime português, a solução afigura-se porventura menos protetora na ótica do trabalhador representante, na medida em que, se o legislador luso consagrou uma verdadeira proibição de transferência destes trabalhadores (ainda que circunscrita à mobilidade individual), ficando essa medida, em todo o caso, dependente do seu acordo, o ordenamento espanhol consagra apenas um direito preferente a não ser transferido, o qual, bem vistas as coisas, poderá revelar-se de menor utilidade. Em primeiro lugar, pelo simples facto de o trabalhador representante não ter o mesmo poder de, em última instância, recusar a transferência, já que esta não se encontra dependente da sua anuência. Em segundo lugar, dado que o exercício deste direito parece ficar sujeita a uma série de condicionantes que, para além de nem sempre se verificarem, por vezes poderão acabar por ser manipuladas pelo próprio empregador. Basta pensarmos que o exercício deste direito apenas produzirá os seus efeitos quando, ao lado do trabalhador em causa, existam na empresa outros colegas que preencham os mesmos requisitos profissionais (condição essa cuja avaliação, muitas vezes, caberá ao empregador) para que estes sejam tidos como elegíveis para o substituírem no âmbito da transferência determinada pelo empregador. Por outro lado, tudo leva a crer que, em caso de inexistência de tais substitutos, o representante não terá outra opção que não a de acatar a medida<sup>1134</sup>, restando-lhe a possibilidade de a pretenda impugnar por qualquer outra via ou de extinguir o seu contrato de trabalho, nos termos gerais. Tudo isto sem prejuízo da possibilidade de esta prioridade ter que ceder, quando confrontada

---

<sup>1131</sup> GOERLICH PESET, J. M.<sup>a</sup>, *Manual jurídico de los representantes de los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2004, p. 328.

<sup>1132</sup> STSJ Ilhas Canárias (Las Palmas) de 15 de setembro de 2000 (AS 170).

<sup>1133</sup> STSJ Galiza de 30 de outubro de 1997 (AS 3464).

<sup>1134</sup> Neste sentido, MELLA MÉNDEZ, L., *op. últ. cit.*, p. 110.

com outros trabalhadores que gozem de direitos preferentes quanto a esta matéria, consagrados na negociação coletiva<sup>1135</sup>, como vimos.

Ainda assim, assinalamos o maior âmbito de proteção que acaba por ser conferido pelo sistema espanhol quanto ao tipo de mobilidade em causa, já que o art. 40.5 ET estende a aplicação deste regime a ambas as hipóteses de mobilidade geográfica previstas no preceito (individual e coletiva), ao passo que em Portugal, como vimos, esta proteção legal apenas se aplica aos casos de transferência individual<sup>1136</sup>.

### **3. Regime de preferências na negociação coletiva**

Independentemente do tipo de mobilidade em causa, reconhece-se à negociação coletiva um papel fundamental na regulação desta figura, designadamente através da criação de soluções mais favoráveis para o trabalhador que passam pela consagração de regimes preferentes em matéria de transferência do local de trabalho.

No sistema português, nos termos do art. 129.1.f) CT, o legislador permitiu expressamente que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho possam criar regimes especiais nesta matéria, que se irão sobrepor ao quadro legalmente estabelecido, o que aliás decorre do art. 3.1 do mesmo diploma. A mesma possibilidade resulta inclusivamente do art. 194.6 CT, nos termos do qual o disposto nesse preceito (que consagra, *grosso modo*, o regime da mobilidade geográfica do trabalhador) pode ser afastado pelos mencionados instrumentos de regulamentação. De acordo com o «Livro Verde sobre as Relações Laborais»<sup>1137</sup>, a transferência do local de trabalho tem vindo a ser razoavelmente tratada na negociação laboral, aproximando-se, na grande maioria dos casos, do regime legal<sup>1138</sup>. Note-se que, no caso de transferência coletiva

---

<sup>1135</sup> A título de exemplo, *vd.* o art. 21 do convénio coletivo de «agencias de viajes», *cit.*, que parece atribuir igual preferência quanto à permanência do posto de trabalho aos trabalhadores com obrigações familiares e aos representantes legais.

<sup>1136</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 201; e ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 124.

<sup>1137</sup> *Livro Verde sobre as Relações Laborais*, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, 2006.

<sup>1138</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, pp. 90-91.

resultante da transmissão de empresa ou estabelecimento, as normas legais reguladoras do contrato de trabalho só poderão ser afastadas pela negociação coletiva em sentido mais favorável ao trabalhador, face ao que dispõe o art. 3.3.m) CT<sup>1139</sup>.

Nesse seguimento, registam-se soluções previstas no direito coletivo que sujeitam a transferência individual ao acordo do trabalhador<sup>1140</sup> ou que a condicionam a esse acordo, salvo tratando-se de motivo devidamente justificado<sup>1141</sup>. Outras há que submetem a medida mobilizadora que envolva um certo número de trabalhadores a um parecer por parte dos representantes legais<sup>1142</sup>, como vimos. Por outro lado, alguns instrumentos de regulamentação coletiva voltam-se para uma ideia de prejuízo do sujeito mobilizado, exigindo o acordo deste caso a transferência lhe cause prejuízos morais ou materiais relevantes<sup>1143</sup>, muito embora sem avançarem para uma concretização desse conceito, ou proíbem a entidade patronal de o transferir se essa medida lhe for prejudicial<sup>1144</sup>. Noutros casos ainda, exige-se que esta decisão seja

---

<sup>1139</sup> Este preceito elenca uma série de matérias que acabam por corresponder, em grande parte, às matérias fundamentais do estatuto contratual do trabalhador, nomeadamente, a «transmissão da empresa ou estabelecimento».

<sup>1140</sup> Cfr. cl. 26.<sup>a</sup>, n.º 1, do ACT entre a companhia de seguros Fidelidade Mundial, S.A. e outras e o STEC, cit.; cl. 46.<sup>a</sup>, n.º 1, do CCT entre AIBA e a FESAHT, cit.; cl. 46.<sup>a</sup>, n.º 1, do CCT entre a AIBA e a FETICEQ, cit.; cl. 18.<sup>a</sup> do CCT entre a APEC (Associação portuguesa de escolas de condução) e a FETESE (BTE n.º 8, de 28 de fevereiro de 2014); cl. 37.<sup>a</sup>, n.º 1, do CCT entre a Associação dos armadores de tráfego fluvial e o Sindicato dos transportes fluviais, costeiros e da marinha mercante e outros, cit.; cl. 31.<sup>a</sup>, n.º 2, do CCT entre a Associação dos comerciantes de carnes do concelho de Lisboa e outras associações de empregadores e o Sindicato dos trabalhadores de indústria e comércio de carnes do Sul, cit.; cl. 29.<sup>a</sup>, n.º 1 do CCT entre Associação nacional dos industriais de moagem de trigo, milho e centeio e a FESAHT, cit. Note-se que, se um trabalhador abrangido por uma convenção deste tipo receber uma ordem de transferência em relação à qual não deu o seu acordo, poderá legitimamente desobedecer a essa ordem, independentemente da existência de prejuízo sério, sem que a sua conduta deva considerar-se abusiva [Acórdão do STJ de 6 de fevereiro de 2008 (proc. n.º 07S2907, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))].

<sup>1141</sup> Cl. 22.<sup>a</sup> do CCT entre a ANO (Associação nacional de osteopatas) e o SIMAC (Sindicato nacional de massagistas de recuperação e cinesioterapeutas) (BTE n.º 26, de 15 de julho de 1996).

<sup>1142</sup> Cl. 80.<sup>a</sup>, n.º 6 do CCT entre APHORT e FETESE, cit., segundo a qual, «se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores, o empregador terá que solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais».

<sup>1143</sup> Cf. cl. 12.<sup>a</sup> do CCT entre a associação portuguesa das indústrias de malhas e confeção e outras e a FETESE (BTE n.º 21, de 8 de junho de 1995).

<sup>1144</sup> Cf. cl. 22.<sup>a</sup> do CCT entre a associação comercial do distrito de Beja e o CES-SUL (Sindicato dos trabalhadores do comércio, escritórios e serviços do sul e outros) (BTE n.º 46, de 15 de dezembro de 1996).

determinada por razões de interesse sério da empresa<sup>1145</sup>, o que aliás parece ir de encontro à solução legal, pelo menos no que à transferência individual diz respeito<sup>1146</sup>.

Por vezes, procede-se a uma limitação da decisão sobre qual o trabalhador que será afetado pela medida de transferência, como sucede quando se prevê que o empregador deverá seleccionar aquele que vier a sofrer menor prejuízo com a medida<sup>1147</sup>, ou quando se protegem trabalhadores que se encontrem em determinada situação ou que gozem de um certo estatuto dentro da empresa (p. ex., beneficiando os que tenham uma maior antiguidade<sup>1148</sup>). Registam-se ainda instrumentos de regulamentação coletiva onde é facultada ao afetado a possibilidade de requerer a sua transferência, desde que exista outro posto de trabalho disponível e essa modificação não implique prejuízo sério para o seu empregador<sup>1149</sup>, fixando-se mais uma vez hierarquias de fatores a serem tidos em conta na seleção do afetado<sup>1150</sup>.

Mais curiosas são as previsões segundo as quais, em caso de transferência definitiva, o empregador «terá em atenção a expectativa geográfica» do trabalhador, o que parece poder interpretar-se como uma possibilidade de recurso ao instituto do abuso de direito por este último, caso este entenda que a medida aplicada viola, em certa

---

<sup>1145</sup> Cl. 22.<sup>a</sup> do CCT entre a ANS (Associação nacional de supermercados) e a FEPACES, cit.; e cl. 34.<sup>a</sup> do CCT entre a União das associações dos comerciantes do distrito de Lisboa e outras e a FETESE (BTE n.º 19, de 22 de maio de 1995).

<sup>1146</sup> Outra hipótese de mobilidade geográfica que pode resultar da contratação coletiva ou de estipulação individual tem a ver com as chamadas «promoções de carreira». Aqui, os termos da mobilidade geográfica serão os estipulados na negociação coletiva, ou os acordados pelas partes, que se sobrepõem aos preceitos legais aplicáveis. Em todo o caso, dada a natureza voluntária da promoção, na falta de estipulação, é de rejeitar o pagamento das despesas impostas pela modificação do local de trabalho (MENDES BAPTISTA, A., *op. ult. cit.*, p. 71).

<sup>1147</sup> Cl. 30.<sup>a</sup>, n.º 4 do ACT entre a Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, S. A., e outras e o Sindicato dos jornalistas, cit.

<sup>1148</sup> Na cl. 36.<sup>a</sup>, n.º 2 do ACT entre a PT Comunicações, SA e outras e o SINDETELCO, cit., prevê-se que, caso existam vários trabalhadores a transferir que reúnam as mesmas condições exigidas para o posto a preencher, o empregador deverá optar, preferencialmente, pelo trabalhador com menor antiguidade.

<sup>1149</sup> Cl. 74.<sup>a</sup> do CCT entre a CAP e o SETAA, cit.

<sup>1150</sup> Na cl. 32.<sup>a</sup>, n.º 1 do ACT entre o Banco Comercial Português, S.A. e outros e o Sindicato nacional dos quadros e técnicos bancários e outros, cit., prevê-se a seguinte hierarquia de critérios: a) mérito demonstrado nas avaliações de desempenho; b) razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente demonstradas e desde que beneficiadas com a transferência; c) residência do agregado familiar ou do trabalhador; d) exercício de uma atividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele; e) necessidade comprovada de assistência à família; f) ou de continuação de estudos. Caso dois ou mais trabalhadores preencham o mesmo critério, preferirá o que efetuou o pedido de transferência em primeiro lugar (cl. 32.<sup>a</sup>, n.º 4).



medida, essa sua «expectativa»<sup>1151</sup>. *A posteriori*, algumas convenções preveem ainda a possibilidade de regresso imediato do trabalhador, com direito ao pagamento de viagens, «se ocorrer falecimento ou doença grave cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal ou da Páscoa, salvo se, neste último caso, for celebrado acordo em contrário»<sup>1152</sup>.

No sistema espanhol, tem-se assistido à proliferação de disposições coletivas que visam eludir algumas das disposições do art. 40 ET, consagrando proteções adicionais em matéria de mobilidade geográfica para trabalhadores que se encontrem em determinadas condições, por si reguladas. Como vimos, algumas das últimas reformas laborais em Espanha parecem ter contribuído para o fortalecimento do papel da negociação coletiva na determinação das condições de trabalho, ao mesmo tempo que têm procurado o reforço dos poderes do empregador, sob a égide da flexibilidade laboral, que tem feito correr rios de tinta no país vizinho nos últimos anos. Nesta linha de pensamento, a reforma de 2012 introduziu recentemente no art. 40.5 ET uma subdivisão que veio permitir à negociação coletiva o aumento do número de grupos coletivos que poderão gozar da prioridade de permanência nos postos de trabalho<sup>1153</sup>. Aí se lê que, «mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el período de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares»<sup>1154</sup>, mayores de

---

<sup>1151</sup> Com esta solução, cl. 36.<sup>a</sup>, n.º 8 do ACT entre a PT Comunicações, SA e outras e o SINDETELCO, cit. O mesmo preceito apenas permite transferências desde que destas não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a duas horas, em transporte público.

<sup>1152</sup> Cfr. cl. 23.<sup>a</sup> n.º 8 do CCT entre a FENAME e o SQT, cit. O mesmo instrumento prevê que o trabalhador transferido estará coberto pelo seguro para acidentes de trabalho, nos termos da lei, devendo os empregadores efetuar ainda um seguro de acidentes pessoais de valor nunca inferior à média das tabelas salariais aí publicadas, multiplicados por 100, cobrindo os riscos de morte, invalidez, incapacidade permanente e repatriamento do corpo em caso de falecimento (n.º 9).

<sup>1153</sup> No entanto, o preceito não deve enganar no sentido de dele se extrair que a conciliação da vida familiar e laboral deve garantir-se pela lei, já que o mesmo simplesmente delega tal competência na autonomia coletiva, que continua limitada pela flexibilidade interna do empregador (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *op. ult. cit.*, p. 234; e SÁEZ LARA, C., *op. cit.*, p. 232). Idêntica solução é prevista por este diploma em matéria de despedimento coletivo, o que resulta da nova redação do art. 51.5 ET.

<sup>1154</sup> No art. 42.a) do V convénio coletivo da «Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea», considera-se justificada a transferência numa situação de doença grave ou crónica de familiares a cargo do trabalhador, quando a alteração da residência ajude na melhoria da doença (Res. DGT de 17 de dezembro de 2009; BOE de 16 de janeiro de 2010). Na STSJ Catalunha de 11 de maio de 2012 (La Ley 84697), a trabalhadora solicitou ao empregador a mudança do seu local de trabalho para Bilbao, onde residiam o seu irmão, que padecia de uma esquizofrenia crónica, o seu pai, de 85 anos, que apresenta dificuldades de locomoção, e a sua mãe, a quem fora determinada uma incapacidade permanente total. O Tribunal considerou que a hipótese da norma convencional se verificava, *in casu*, acabando reconhecer o direito da trabalhadora à transferência.

determinada edad o personas con discapacidad», uma fórmula legal que pode interpretar-se como uma medida de promoção de tais cláusulas ou simplesmente como o reconhecimento da possibilidade de a negociação coletiva estabelecer medidas positivas a favor de determinados grupos coletivos tidos como mais vulneráveis<sup>1155</sup>.

Registam-se, assim, convénios segundo os quais a faculdade de transferência só poderá ser utilizada em relação a trabalhadores com uma certa antiguidade (na empresa<sup>1156</sup> ou na categoria<sup>1157</sup>) ou que se encontrem dentro de um determinado limite de idade<sup>1158</sup>, ou que estabeleçam graus de preferência a não ser transferido<sup>1159</sup> e atribuem licenças que superam os mínimos legais, conforme já analisámos supra. Trata-se de normas coletivas que alguns designam de «cláusulas limitativas»<sup>1160</sup>, e que ou impedem o empregador de dirigir ordens de transferência a determinados

---

<sup>1155</sup> DEL REY GUANTER, S., *op. últ. cit.*, pp. 1 e ss.

<sup>1156</sup> Art. 41 do convénio coletivo galego de «editoriales» da Galiza (Res. DGRL de 8 de novembro de 2012; DOG 26 de novembro do mesmo ano), que só permite a transferência de trabalhadores com antiguidade inferior a 10 anos, tal como o art. 6.6.3 do convénio coletivo estatal de «artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares», cit. No art. 21 do convénio coletivo de «agencias de viajes», cit., prevê-se a transferência preferente de «trabalhadores com menos antiguidade». Já no art. 21 do convénio coletivo de «aceites y derivados» de Toledo, cit., dá-se prioridade de permanência aos trabalhadores com maior antiguidade.

<sup>1157</sup> Art. 6.7.3 do convénio coletivo de «artes gráficas, manipulados de papel y de cartón y editoriales» de Bizkaia, cit.

<sup>1158</sup> No art. 28 do convénio coletivo de «estaciones de servicio» de Gipuzkoa, cit., atribui-se um direito à permanência no posto de trabalho aos trabalhadores com mais de 40 anos, ao passo que no art. 15 do convénio coletivo para «la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas» da Comunidade Valenciana (Res. SGRL de 21 de março de 2013; DOCV de 12 abril do mesmo ano), a idade é fixada em 50 anos. *Vd.* ainda o art. 11.A do convénio coletivo para «la industria azucarera» (Res. DGE de 1 de outubro de 2013; BOE de 15 de outubro do mesmo ano), que limita as transferências aos trabalhadores até 58 anos de idade e art. 9 do convénio coletivo do «sector agropecuario» da província de Zaragoza (Res. SPEE de 13 de setembro de 2013; BOPZ de 24 de setembro do mesmo ano), que fixa essa idade em 45 anos.

<sup>1159</sup> Cfr. art. 40 do convénio coletivo de «transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística» de Zaragoza (Res. SPEE de 3 de julho de 2012; BOPZ de 16 de julho do mesmo ano) e art. 45 do convénio coletivo de «transportes de mercancías por carretera» de Córdoba, cit., os quais estabelecem que terão preferência para serem afetados por uma medida de transferência em último lugar, e por esta ordem, os representantes legais, as trabalhadoras grávidas ou com filhos menores de um ano e com cargas familiares. No art. 53 do convénio coletivo de «hostelería» de Toledo (Res. DGE de 31 de julho de 2013; BOPTO de 23 de agosto do mesmo ano) atribui-se um direito preferente à permanência aos delegados de pessoal, membros do comité da empresa e a trabalhadores que tenham a seu cargo filhos menores ou pessoas maiores que necessitem de assistência. Por seu turno, o art. 21 do convénio coletivo de «industrias siderometalúrgicas» de Toledo, cit., e o art. 21.1. do convénio coletivo de «industrias siderometalúrgicas» de Navarra, cit., estabelecem este direito a favor de vítimas de terrorismo.

<sup>1160</sup> AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, pp. 178-188.

trabalhadores<sup>1161</sup>, em absoluto, ou apenas limitam a utilização deste expediente de mobilidade geográfica, criando regimes prioritários ou preferenciais<sup>1162</sup> em matéria de modificação do local de trabalho. Em todo o caso, a escolha do critério preferente a favor de um determinado coletivo deverá respeitar certas condições, nomeadamente uma ideia de razoabilidade e proporcionalidade no impacto negativo sobre os restantes grupos<sup>1163</sup>. Recentemente, e a título de exemplo, discutiu-se a questão de saber se, no âmbito de uma transferência coletiva (*in casu*, do grupo de empresas AENA Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea), seria lícito estipular-se uma prioridade de permanência dos trabalhadores efetivos em prol dos temporários, com a Audiência Nacional, em Sentença de 29 de julho de 2013<sup>1164</sup>, a vir declarar tal previsão contrária ao princípio constitucional da igualdade (arts. 14 CE e 15.6 ET), uma decisão que surge criticada por alguma doutrina<sup>1165</sup>.

De um modo geral, assinalamos que o direito coletivo espanhol revela um tratamento mais aprofundado da matéria da mobilidade geográfica e mais protetor para o trabalhador (e para os que o rodeiam) que se encontre perante um cenário de

---

<sup>1161</sup> Exigindo o acordo do trabalhador para o transferir para fora da província, art. 14 do III convénio coletivo setorial estatal de «servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios» (Res. DGE de 6 de abril de 2012; BOE de 13 abril do mesmo ano).

<sup>1162</sup> Estabelecendo uma prioridade na permanência, por esta ordem, a favor dos delegados sindicais, aos trabalhadores com maior antiguidade ou maiores cargas familiares, art. 21 do convénio coletivo de «industrias siderometalúrgicas» de Toledo, cit. Prevendo outra hierarquia para este direito prioritário (representantes legais, trabalhadoras grávidas ou com filhos menos de 1 ano e com cargas familiares), art. 46.1 do convénio coletivo para «empresas de transporte de mercancías por carretera» da região de Múrcia, cit., e art. 21 do convénio coletivo para «industrias vinícolas» da província de Toledo, cit., estipulando outros critérios preferenciais a serem tidos em conta, na altura da transferência, como a desnecessidade da presença do trabalhador a transferir no centro originário, que este reúna as qualificações necessárias para desempenhar as suas funções no centro de destino, que não exista num outro centro de trabalho mais próximo outra pessoa com o mesmo perfil profissional e cuja transferência seja igualmente possível, *vd.* o art. 21 do convénio coletivo para «agencias de viajes», cit.

<sup>1163</sup> Assim, DEL REY GUANTER, S., *op. últ. cit.*, pp. 1 e ss.

<sup>1164</sup> SAN de 29 de julho de 2013 (AS 3547). Em anotação a esta decisão, YSÀS MOLINERO, H., «Legitimación en conflicto colectivo sobre movilidad geográfica y derecho de los trabajadores temporales», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2013, n.º 8, pp. 1 e ss.

<sup>1165</sup> VIVERO SERRANO, J. B., acaba por aceitar um certo tratamento desigual entre os trabalhadores efetivos e os contratados para satisfazer necessidades temporárias, muito embora sustente que este critério pareça fazer mais sentido nas empresas públicas, como era o caso na decisão em análise («¿Es lícito el traslado forzoso de los trabajadores temporales en beneficio de los trabajadores fijos? Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de Julio de 2013», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2013, n.º 35, pp. 230 e ss.). Segundo o autor, a doutrina tem-se mantido silenciosa quanto a esta possibilidade no setor privado, muito embora sustente que a mesma será «difícil de imaginar» (p. 235). Criticando a fundamentação desta decisão, YSÀS MOLINERO, Y., para quem o facto de os contratos com carácter temporário se encontrarem vinculados a exigências legais de causalidade faz com que não tenha sentido que sejam estes os primeiros a ser transferidos (*op. cit.*, p. 4).

transferência. A sensibilização para a condição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante<sup>1166</sup>, bem como para o progenitor com filhos pequenos a seu cargo, ou daquele com uma família numerosa a seu cargo<sup>1167</sup> parece bem evidente no país vizinho, e deverá inspirar a negociação coletiva lusa a seguir caminho idêntico. Do mesmo modo, a proibição de transferências sucessivas do mesmo trabalhador<sup>1168</sup>, também ela já consagrada em alguns «convénios», representa ainda a importante vantagem de evitar que este se veja colocado numa situação de mobilidade infundável, com todos os prejuízos pessoais e profissionais daí decorrentes, o que seria certamente benéfico em face de um regime legal como o português, o qual, como vimos, não se revela tão atento à possibilidade de o trabalhador ser confrontado com um cenário desse tipo<sup>1169</sup>.

---

<sup>1166</sup> Proibindo a transferência de trabalhadoras grávidas, lactantes ou com redução de período normal de trabalho para assistência a filhos, art. 28 do XXII convénio coletivo da «banca» (Res. DGE de 19 de abril de 2012; BOE de 5 de maio do mesmo ano). No art. 28 do convénio coletivo provincial de «limpieza de edificios y locales» de Córdoba (Res. CESAE de 14 de setembro de 2011; BOPCO de 19 de setembro do mesmo ano) e no art. 45 do convénio coletivo de «artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales», cit., consagra-se o direito à transferência da trabalhadora grávida, quando esta demonstre que o local onde esta presta o seu trabalho é suscetível de colocar a sua gravidez em risco. Já no art. 21 do convénio coletivo de «industrias siderometalúrgicas» de Toledo, cit., confere-se prioridade de permanência às trabalhadoras grávidas, desde o primeiro mês de gestação até doze meses após o parto.

<sup>1167</sup> No art. 25 do XIV convénio coletivo inter-provincial de «comercio de flores y plantas» (Res. DGE de 16 de abril de 2012; BOE de 2 de maio do mesmo ano), prevê-se um direito à permanência dos trabalhadores com cargas familiares. Prevendo como um regime preferencial para trabalhadores com uma «família numerosa» a seu cargo, art. 15 do convénio coletivo para «la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas» da Comunidade Valenciana, cit.; e art. 26 do VI convénio coletivo estatal das «administraciones de loterías» (Res. DGE de 23 de julho de 2012; BOE de 8 de agosto do mesmo ano). Sobre este último ponto, note-se que o art. 10.1 da Ley 40/2003, de 18 de novembro, de *Protección a las Familias Numerosas*, prevê a inclusão nos convénios coletivos de medidas preferenciais a favor de trabalhadores com famílias que recebam essa qualificação, com uma menção específica à matéria da mobilidade geográfica.

<sup>1168</sup> No art. 28 do XXII convénio coletivo da «banca», cit., prevê-se para os trabalhadores que tenham sido transferidos para as Canárias, Ceuta, Melilla ou para o estrangeiro, e que aí tenham permanecido durante um período mínimo de 5 anos, um direito preferente absoluto à transferência para qualquer povoação da península. Noutros convénios, prevê-se que só possa ser alvo de transferência o trabalhador que não tenha sido alvo de uma transferência anterior nos últimos cento e oitenta dias (art. 27.4 do convénio coletivo geral estatal de «entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo», cit.) ou que o posto antes ocupado pelo trabalhador transferido não possa, de todo, ser preenchido através de uma outra transferência [art. 27 do convénio coletivo de «transporte de viajeros por carretera regulares y discrecionales» de Bizkaia (Res. DGT de 14 de novembro de 2013; BOB de 24 de janeiro de 2014)].

<sup>1169</sup> Defendendo entre nós a necessidade de alguma preocupação do legislador face à transferência de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, nomeadamente, em caso de ativação de uma cláusula de mobilidade geográfica, *vd.* MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica no Código do Trabalho revisto», cit., p. 240. Na opinião do autor, seria de impor pelo menos a comunicação de tais transferências à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) com uma antecedência igual à da comunicação à trabalhadora em causa, solução que nos parece interessante.

## CAPÍTULO TERCEIRO. A TRANSFERÊNCIA COMO DIREITO DO TRABALHADOR

### I. O DIREITO À TRANSFERÊNCIA DAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

As primeiras medidas a serem tomadas no contexto internacional<sup>1170</sup> sobre a questão do impacto da violência de género no foro laboral surgem precisamente em Espanha, com a *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género* (LOMPIVG), um diploma de grande amplitude e com importantes repercussões no *Estatuto de los Trabajadores*, nomeadamente ao vir atribuir, pela primeira vez, uma modalidade de mobilidade geográfica às vítimas deste tipo de violência<sup>1171</sup>.

Em Portugal, a sensibilização para este tipo de problemas tardou mais alguns anos até atingir o plano jurídico-laboral<sup>1172</sup>, com a revisão do Código do Trabalho de

---

<sup>1170</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F., *La dimensión laboral de la violencia de género*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2005, p. 22; MATEU CARRUANA, M.<sup>a</sup> J., *Medidas laborales de protección social y de fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*, Dykinson, Madrid, 2007, p. 31; e MINGO BASAÍL, M.<sup>a</sup> L., «Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, n.º 25, pp. 121 e ss.

<sup>1171</sup> Sobre o modo de articulação entre a Ley de Protección Integral e o ET, que procedeu à sua subsequente articulação nessa matéria, ARIAS DOMÍNGUEZ, Á., *Protección laboral y de seguridad social de la violencia de género*, Universidad de Extremadura, Servicio de Publicaciones, Cáceres, 2008, p. 20; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F., *op. ult. cit.*, p. 33; e SELMA PEÑALVA, A., «Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales», *AL*, maio 2011, n.º 9, Sección Estudios, pp. 1041 e ss. Acerca da relação entre violencia de género e o Direito do Trabalho, cfr. CABEZA PEREIRO, J., «El concepto y rasgos de la violencia de género: particularidades desde el Derecho del Trabajo», in AAVV., *Violencia de género y Derecho del Trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos* (Dir. L. Mella Méndez), La Ley, Madrid, 2012, pp. 87-104. Para uma interessante abordagem da questão da igualdade de género no plano das relações laborais, cf. MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M.<sup>a</sup>, «Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo», *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, 2012, n.º 25, pp. 155-189.

<sup>1172</sup> O que, em nossa opinião, explica o facto de esta figura surgir notoriamente mais explorada pela doutrina em Espanha do que em Portugal, onde o mecanismo é mais recente. Segundo VASCONCELOS, J., a solução portuguesa inspirou-se mesmo no regime espanhol, muito embora, no entender da autora, «o nosso legislador afastou-se, com demasiada frequência, e quase nunca no sentido acertado, deste modelo



2009, que, em conjunto com a Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro<sup>1173</sup>, consagrou pela primeira vez a possibilidade de a vítima de violência doméstica, mediante o preenchimento de determinados requisitos, requerer ao empregador a transferência do seu local de trabalho.

A preocupação de ambos estes regimes foi essencialmente a mesma: proteger a trabalhadora vítima deste tipo de violência, possibilitando a reorganização da sua vida familiar, a recuperação da sua saúde social<sup>1174</sup> e psíquica e, simultaneamente, a manutenção do seu emprego (e, logo, da sua independência económica<sup>1175</sup>), partindo do pressuposto de que os efeitos desta forma de violência ultrapassam a esfera pessoal da trabalhadora e se repercutem também noutras vertentes<sup>1176</sup>, nomeadamente na sua esfera laboral<sup>1177</sup>.

Trata-se, em ambos os casos, de normas de vocação social<sup>1178</sup>, assentes em vicissitudes que dão origem à alteração do local de trabalho e que, pela primeira vez, não se centram nas necessidades do empregador mas sim no próprio trabalhador que é vítima de violência<sup>1179</sup>, a quem são atribuídos direitos que este pode fazer valer contra

---

legislativo» («Sobre a proteção da vítima de violência doméstica no Direito do Trabalho português», *RDES*, 2010, p. 112).

<sup>1173</sup> Criticando o modo como ambos estes diplomas se articulam nesta matéria, VASCONCELOS, J., *op. cit.*, pp. 114-116; e OLIVEIRA CARVALHO, C., «Protección social de las víctimas de violencia doméstica en Portugal», AAVV., in *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo, Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado* (Dir. L. Mella Méndez), ADAPT Labour Studies, e-Book series, 2014, n.º 19, pp. 29-30.

<sup>1174</sup> Sobre o trabalho como instrumento relevante para a «integração na sociedade» e para a «erradicação da exclusão social de um grupo», MONEREO PÉREZ, J. L. e TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A., *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, pp. 28 e ss.

<sup>1175</sup> Sobre este ponto, com detalhe, FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª F., *op. ult. cit.*, p. 11; e MATEU CARRUANA, M.ª J., *Medidas laborales de protección...*, cit., p. 34.

<sup>1176</sup> VASCONCELOS, J., *op. cit.*, p. 105, para quem «a dimensão laboral é apenas uma das várias vertentes desta complexa realidade», embora não a mais relevante.

<sup>1177</sup> FARALDO CABANA, C., «El derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género al cambio de lugar de trabajo y a la movilidad geográfica», *REDT*, 2012, n.º 153, p. 147.

<sup>1178</sup> PALMA RAMALHO, M.ª R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., p. 512.

<sup>1179</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, E., «Movilidad geográfica de las víctimas de violencia de género», in AAVV., *Violencia de género y Derecho del Trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos*, cit., p. 346. Em Espanha, os tribunais já entenderam que, se o empregador, em cumprimento de uma sentença penal que determinou o afastamento do homem, seu trabalhador, relativamente à sua mulher, igualmente sua trabalhadora, proceder à transferência deste, não nos encontramos perante nenhuma situação de mobilidade geográfica, pelo que tal ordem é perfeitamente lícita [STSJ Catalunha de 22 de fevereiro de 2011 (La Ley 45845)].



aquele, e que interferem com os seus poderes de organização do pessoal<sup>1180</sup>. Por outro lado, elas surgem como concretizadoras de verdadeiros princípios constitucionais, designadamente, do direito à não discriminação (art. 13.2 CRP e art. 14 CE), à liberdade e segurança (art. 27 CRP e art. 17.1 CE), à integridade física e moral (art. 25.1 CRP e art. 15 CE), à intimidade sobre a vida privada (art. 26.1 CRP e art. 18.1 CE), à tutela judicial efetiva (art. 20 CRP e art. 24.1 CE), ao trabalho (art. 58 CRP e art. 35.1 CE), de direitos relacionados com a contratação coletiva (art. 56 CRP e art. 37 CE) e ainda de outros princípios de política social e económica consagrados na Lei fundamental<sup>1181</sup>.

## 1. Conceito de vítima de violência doméstica

Antes de tudo, importa precisar quem são os destinatários do regime que nos propomos analisar. O regime português veio atribuir este direito a requerer a transferência para outro posto ao trabalhador<sup>1182</sup> que seja vítima de violência doméstica<sup>1183</sup>, prática que o IV Plano Nacional Contra a Violência Doméstica

---

<sup>1180</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F., *op. ult. cit.*, pp. 38 e ss.

<sup>1181</sup> Tanto a Constituição portuguesa [arts. 9.d) e 81] como a espanhola (art. 9.2) atribuem ao princípio da igualdade uma função de atenuar os desequilíbrios sociais, económicos e culturais, em busca de uma igualdade material (FERREIRA PINTO, M.<sup>a</sup> G., «Princípio da igualdade – Fórmula vazia ou fórmula ‘carregada’ de sentido?», *BMJ*, 358, 1986, pp. 54 e ss.; GOMES CANOTILHO, J. J. e MOREIRA, V., *Constituição da República...*, cit., pp. 337 e ss.; e RODRIGUES PRATA, A. M. C., *A tutela constitucional da autonomia privada*, Almedina, Coimbra, 1983, pp. 94 e ss.).

<sup>1182</sup> Segundo LEAL AMADO, J., «não se ignora que a violência doméstica tanto pode ser exercida sobre mulheres como sobre homens. Mas, se pode sê-lo sobre trabalhadores de ambos os sexos, a verdade é que o é, na esmagadora maioria dos casos, sobre as mulheres». Daí que o autor defenda que não existem motivos para que a linguagem ignore a dimensão de género que envolve este tipo de crimes (*Contrato de trabalho*, cit., p. 260, nt. 359). Quanto a nós, estamos com aqueles que defendem uma abordagem neutra do fenómeno da violência doméstica, visto que se trata de um problema que não é exclusivo de um sexo ou sequer dos casais heterossexuais, como assinalam OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, p. 28; e VILLALBA SÁNCHEZ, A., «Violencia de género versus violencia doméstica. Perspetiva hispano-lusa», in AAVV., *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos*, cit., p. 755.

<sup>1183</sup> O crime de violência doméstica encontra-se previsto no artigo 152 do Código Penal português, e resulta do desdobramento operado pela reforma de 2007, que veio separá-lo do crime de maus tratos, que ganhou autonomia no art. 152-A do mesmo diploma. Em Portugal, os dados estatísticos oficiais sobre violência doméstica são praticamente inexistentes.

(PNCVD)<sup>1184</sup> define como abrangendo todo os atos de violência física, psicológica e sexual, perpetrados contra pessoas, independentemente do seu sexo e idade, em que a vitimização ocorra de acordo com o preceituado no art. 152 do Código Penal<sup>1185</sup>. O art. 2 da Lei 112/2009, a que já se aludiu, identifica a vítima de violência doméstica com a «pessoa singular que tenha sofrido um dano, concretamente um atentado contra a sua integridade física ou mental, um dano moral, ou uma perda material, diretamente causada por ação ou omissão, no âmbito do crime de violência previsto no art. 152 do Código Penal». O preceito tipifica ainda a vítima especialmente vulnerável, como sendo «a vítima cuja especial fragilidade resulte, nomeadamente, da sua diminuta ou avançada idade, do seu estado de saúde ou do facto de o tipo, o grau e a duração da vitimização haver resultado em lesões com consequências graves no seu equilíbrio psicológico ou nas condições da sua integração social». Por seu turno, o art. 152 do Código Penal procedeu a um alargamento subjetivo dos sujeitos tutelados por tipo de ilícito penal, ao qualificar hoje como crime de violência doméstica aquele por via do qual alguém, de modo reiterado ou não, inflige maus tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações de liberdade e ofensas sexuais, dirigidos a: a) cônjuge e ex-cônjuge; b) pessoa do outro ou do mesmo sexo que com o agente mantenha ou tenha mantido uma relação de namoro ou uma relação análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação; c) progenitor de descendente comum em primeiro grau; ou d) pessoa particularmente indefesa, nomeadamente em razão da idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica, que com ele coabite.

Também a LO 1/2004 espanhola define com clareza o seu âmbito de aplicação: atuar contra a violência que, como manifestação de discriminação, da situação de desigualdade e das relações de poder dos homens sobre as mulheres, é exercida sobre estas por parte de quem é ou foi seu cônjuge ou a quem estão ou estiveram ligadas por

---

<sup>1184</sup> O IV PNCVD consiste numa iniciativa da Presidência do Conselho de Ministros, através da Secretaria do Estado e Igualdade, que tem como finalidade travar a violência doméstica a nível nacional, no seguimento das orientações europeias e internacionais a que Portugal se encontra vinculado (vd. a Resolução do Conselho de Ministros 100/2010, Diário da República, 1.ª série, n.º 243, de 17 de dezembro de 2010, pp. 5763 e ss.).

<sup>1185</sup> Vd. também a definição avançada pelo Relatório Penélope sobre violência doméstica no sul da Europa, da autoria da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), em FERREIRA, M.ª E., «O Relatório Penélope sobre violência doméstica no sul da Europa – Algumas perguntas e respostas», *Direito e justiça*, Universidade Católica, 2004, vol. XVIII, tomo I, p. 172.

relações similares de afetividade<sup>1186</sup>. Não se trata, assim, de uma qualquer violência exercida pelos homens sobre as mulheres<sup>1187</sup>, mas antes de um fenómeno que deve produzir-se no seio de uma relação de casal, atual ou finalizada, entre um homem e uma mulher (art. 1.3). Note-se que esta definição exclui outras vítimas de violência de género, nomeadamente as filhas do agressor ou as filhas do casal, muito embora haja quem defenda uma interpretação extensiva do regime no sentido de as contemplar<sup>1188</sup>. Saliente-se ainda que violência de género não significa violência contra a mulher. Por outras palavras, não se protege a mulher por ser mulher, mas pela peculiar situação de inferioridade socialmente construída em que esta é colocada quando os homens com quem se relaciona fazem uso da superioridade que a relação lhes proporciona.

O mero confronto de ambos estes regimes permite-nos inferir que, em rigor, violência de género e violência doméstica não são conceitos absolutamente coincidentes entre si. Com efeito, a atual definição legal de violência doméstica afigura-se comparativamente mais abrangente, na medida em que abarca a violência exercida num âmbito familiar mais alargado, como vimos, ao passo que, pese embora a latitude da expressão utilizada pelo legislador espanhol – «violencia de género» – e do seu título «complexo e ambicioso», a disciplina constante da *Ley de Protección Integral* aplica-se somente à violência exercida contra a mulher no seio do casal (pelo marido ou companheiro, atual ou passado), isto é, às hipóteses tradicionalmente referidas como violência doméstica, «deixando de fora a violência no âmbito laboral (...) e, mais latamente, a violência no âmbito familiar alargado ou social, que integram a noção mais

---

<sup>1186</sup> Reconhecendo que se trata de uma medida de discriminação positiva, FARALDO CABANA, C., *op. cit.*, p. 146; e NEVADO FERNÁNDEZ, M.<sup>a</sup> J., «La protección de la trabajadora víctima de violencia de género», *RL*, 2009, n.º 18, cit., p. 87. Criticando esta visão algo redutora da lei espanhola, que apenas protege as mulheres no âmbito de uma relação conjugal, e que nessa medida parece tratar os homens de forma pejorativa, MARTÍN VALVERDE, A., «La ley de protección integral contra la violencia de 'género': análisis jurídico e ideológico», *Relaciones Laborales*, 2006, n.º 22, pp. 543-544.

<sup>1187</sup> Sobre a possibilidade de se estender esta proteção a homens que sejam alvo de violência doméstica através da negociação coletiva, *vd.* FERRADÁNS CARAMÉS, C. («Medidas laborales de la Ley de Protección contra la violencia de género y negociación colectiva», *Revista de Derecho Social*, 2005, n.º 32, pp. 109-110), solução que poderá ser algo criticável, pois «se estivéssemos perante uma autêntica medida de discriminação positiva», essa aplicação por via da negociação coletiva não se justificaria (OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, p. 24, nt. 20). Em Portugal, questão similar foi suscitada pela Lei 61/91, de 13 de agosto, que veio assegurar proteção a mulheres vítimas de violência sempre que a motivação do crime se revele «discriminatória relativamente à mulher, estando nomeadamente abrangidos os casos de crimes sexuais e maus tratos a cônjuge, bem como de rapto, sequestro ou ofensas corporais» (art. 1.2). Alguma doutrina questiona inclusivamente a constitucionalidade do diploma, por violação do princípio da igualdade, em parte atendendo a que o crime de maus tratos também é suscetível de ser perpetrado por mulheres (FERREIRA, M.<sup>a</sup> E., *op. cit.*, pp. 172 e ss.).

<sup>1188</sup> Com este entendimento, MINGO BASAÍL, M.<sup>a</sup> L., *op. cit.*, p. 127.

lata de *gender violence*»<sup>1189</sup>. Contudo, a distinção entre ambas as figuras parece perder algum peso se atendermos à recente alteração do art. 152 do nosso Código Penal, operada pela Lei n.º 19/2013, de 21 de fevereiro, e Declaração de Retificação 15/2013, que veio aditar às situações passíveis de integrar o ilícito de violência doméstica as situações em que o agente mantenha ou tenha mantido com a vítima uma relação de *namoro* [n.º 1, al. b)]<sup>1190</sup>, consagrando um conceito muito amplo<sup>1191</sup> de violência doméstica, que veio abranger namorados, ex-cônjuges, relações análogas às dos cônjuges (atuais ou passadas), mesmo que sem coabitação (à semelhança do atual art. 1.3 LOMPIVG), que inclui pessoas do mesmo sexo<sup>1192</sup>, o que já se aceitava previamente à legalização dos casamentos homossexuais em Portugal<sup>1193</sup>.

Ainda quanto aos destinatários deste regime, cabe questionarmo-nos sobre se o mesmo se reputará apenas extensível à trabalhadora por conta de outrem. Em Espanha, prevê-se uma certa proteção para a trabalhadora por conta própria, que poderá suspender a obrigação de contribuir para a Segurança Social quando, por ser vítima de violência de género, se veja forçada a paralisar a sua atividade, por um período não superior a seis meses. Esta solução, apesar de inovadora e de revelar avanços significativos na matéria, tem no entanto sido acusada de ser pouco operante, havendo quem defenda uma ampliação deste prazo de suspensão da atividade ou a atribuição à trabalhadora de prestações de desemprego<sup>1194</sup>. No entanto, a *Ley 20/2007, de 11 de*

---

<sup>1189</sup> VASCONCELOS, J., *op. cit.*, p. 111, nt. 20. Em Espanha, a proteção conferida pela lei surge associada à questão do género, ao ponto de a doutrina considerar a violência de género como um subgrupo dentro da violência doméstica (MONEREO PÉREZ, J. L., e TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A., *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social*, cit., pp. 25, 26 e 47; SELMA PEÑALVA, A., *op. cit.*, pp. 1041-1042; e SOBRINO GONZÁLEZ, G. M.<sup>a</sup>, *La protección laboral de la violencia de género: Déficits y ventajas*, Tirant lo Blanch, Valência, 2013, p. 48).

<sup>1190</sup> Além de que a mesma norma já previa que a vítima pudesse ser «cônjuge ou ex-cônjuge» do agressor [alínea a) do n.º 1 do preceito], «pessoa de outro ou do mesmo sexo com quem o agente mantenha ou tenha mantido uma relação análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação» [alínea c)]. Como nota TAIPA DE CARVALHO, A., a lei portuguesa pressupõe uma certa relação entre a vítima e o agressor, conjugal ou análoga, parental ou relação de coabitação e dependência («Anotação ao art. 152.º do Código Penal», in AAVV., *Comentário Conimbricense do Código Penal* (Dir. J. Figueiredo Dias), tomo I, Coimbra Editora, Coimbra, 2012, pp. 506 e ss.

<sup>1191</sup> Assim, OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, pp. 21-22.

<sup>1192</sup> Muito embora, como nota OLIVEIRA CARVALHO, C., muitos mecanismos de apoio social se destinem exclusivamente a mulheres (*op. ult. cit.*, p. 22).

<sup>1193</sup> O casamento civil entre pessoas do mesmo sexo foi legalizado em Portugal através da Lei 9/2010, de 31 de maio.

<sup>1194</sup> Assim, MINGO BASAÍL, M.<sup>a</sup> L., *op. cit.*, p. 132.

*julho, del Estatuto del trabajo autónomo*, apesar de reconhecer uma série de direitos laborais às trabalhadoras autónomas, quando estas prestem a maior parte da sua atividade para um único empregador, não consagra o direito à mobilidade geográfica destas, o que talvez se justifique pelo facto de a necessidade de alteração do local de trabalho não fazer tanto sentido num modelo de trabalho em que a prestação é executada a título verdadeiramente independente. Quanto ao sistema português, revela-se totalmente silencioso quanto a este ponto, sendo que a equiparação entre trabalho autónomo e situações de trabalho por conta de outrem apenas é feita no que em matéria de direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho (art. 10 CT).

## **2. Pressupostos da mobilidade geográfica da vítima de violência**

### **2.1. A acreditação do estatuto de vítima**

A solução portuguesa faz depender o exercício deste direito à mobilidade geográfica da apresentação de uma queixa-crime por violência doméstica, procedimento esse que tem por finalidade dar início a um processo-crime. Partilhamos aqui da estranheza com que alguma doutrina encara a expressão «queixa-crime», na medida em que o crime de violência doméstica é, desde 2000<sup>1195</sup>, um crime de natureza pública em Portugal, o que significa que o respetivo procedimento criminal não se encontra dependente de queixa por parte da vítima<sup>1196</sup>, bastando uma denúncia por qualquer pessoa ou o conhecimento do crime por qualquer outro modo. Na verdade, não seria razoável que a trabalhadora ficasse privada do seu ‘direito de transferência’, caso, p. ex., o seu marido ou companheiro fosse constituído arguido pela prática daquele crime,

---

<sup>1195</sup> Desde a entrada em vigor da Lei n.º 7/2000, de 27 de maio, que se veio retirar a exigência de apresentação de queixa para este tipo de crime.

<sup>1196</sup> LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho*, cit., pp. 261-262.

ainda que sem a prévia apresentação de queixa por parte da vítima<sup>1197</sup>. No entanto, «o que interessa retirar deste pressuposto é que é necessário um impulso processual a desencadear um inquérito criminal»<sup>1198</sup>, até porque a própria Lei n.º 112/2009 veio substituir a expressão «queixa-crime» por «apresentação de denúncia» (art. 42). Na sequência da referida denúncia, a trabalhadora recebe então o *estatuto de vítima*, o qual será atribuído pelas autoridades judiciais ou pelos órgãos de polícia criminal competentes<sup>1199</sup>, embora fique dependente da «não existência de fortes indícios de que a mesma é infundada» (art. 14.1).

A evidente conexão entre o processo penal e o direito laboral nesta matéria colocam-nos, no entanto, algumas inquietações. Fica, por exemplo, por apurar o que sucede se, após a transferência, o procedimento criminal vier a ser arquivado ou o alegado agressor vier a ser absolvido. Nomeadamente, se a trabalhadora mantém o direito a permanecer no novo posto ou deverá regressar ao anterior local de trabalho. Nestes casos, alguma doutrina tende a considerar que o retorno daquela ao posto de origem apenas se justificará «em caso de conduta manifestamente fraudulenta», até porque, como se sabe, «o arquivamento ou a absolvição podem ser ditados, tão-só, pela falta ou insuficiência de provas, não significando que a violência doméstica objeto de denúncia não tenha realmente existido»<sup>1200</sup>. Coloca-se, assim, a tónica no estatuto de vítima da trabalhadora, afirmando ser duvidoso que tal transferência se possa manter a partir do momento em que esta perca esse estatuto<sup>1201</sup>.

No sistema espanhol, o art. 23 LOMPIVG estipula que «as situações de violência que dão lugar ao reconhecimento dos direitos regulados neste capítulo

---

<sup>1197</sup> *Idem*, pp. 261-262.

<sup>1198</sup> FREITAS PINTO, P., «A proteção da vítima do crime de violência doméstica no foro laboral», *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2010, n.º 85, p. 132.

<sup>1199</sup> A título excecional, o estatuto de vítima pode ser atribuído pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

<sup>1200</sup> Assim, LEAL AMADO, J., *op. ult. cit.*, p. 262, nt. 362. Nesse sentido parece apontar o art. 24.2 da mesma Lei n.º 112/2009, nos termos do qual o referido estatuto de vítima não cessa necessariamente com despacho de não pronúncia ou após o trânsito em julgado de decisão que ponha termo à causa, se a necessidade de proteção da vítima justifique a sua manutenção e esta seja por ela requerida.

<sup>1201</sup> FREITAS PINTO, P., *op. cit.*, p. 134. Em Espanha, também se entende que, se a ordem de proteção não for concedida, a trabalhadora será obrigada a regressar à situação prévia à adoção de medidas, «sem prejuízo da litude de todas aquelas que tenham sido tomadas amparadas na informação do Ministério Fiscal» (ARAMENDI SÁNCHEZ, P., «Los aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género», *Revista de Derecho Social*, 2005, n.º 30, p. 60).



comprovar-se-ão com a emissão de uma ordem de proteção a favor da vítima. Excecionalmente, constituirá título de acreditação desta situação a informação do Ministério Fiscal que indique a existência de indícios de que a demandante é vítima de violência de género. Significa isto que a trabalhadora que pretenda lançar mão do mecanismo da mobilidade geográfica que lhe é legalmente atribuído necessita de comprovar devidamente a sua condição de vítima através de uma ordem de proteção a seu favor, requisito algo restritivo que, segundo alguns, tem vedado o acesso a este regime a muitas das vítimas deste tipo de violência<sup>1202</sup>. Quanto à ordem de proteção espanhola, ela não é mais do que uma ordem ditada pelo juiz de violência relativamente à mulher, nos termos do art. 62 LOMPIVG, mas que por vezes pode ser substituída por uma informação emitida pelo Ministério Fiscal, o que, dada a natureza deste órgão, é alvo de crítica por parte de alguma doutrina<sup>1203</sup>.

Por outro lado, a exigência de uma ordem de proteção ou de uma informação do Ministério Fiscal supõe, evidentemente, que a situação de violência haja sido denunciada, seja pela vítima, seja por terceiros, o que muitas vezes não sucede. Coloca-se então a questão de saber por que não há-de permitir-se que essa informação provenha de outras entidades ou organismos assistenciais, públicos ou privados, dedicados particularmente a estas vítimas, as quais, nos termos do art. 544 *Ley de Enjuiciamiento Criminal*, estão obrigadas a comunicar factos de que tenham conhecimento ao *juez de guardia* ou ao Ministério Fiscal para que se dê início a um procedimento criminal<sup>1204</sup>.

Tal como em Portugal, a essencialidade<sup>1205</sup> desta medida cautelar para despoletar a atribuição do estatuto de vítima<sup>1206</sup> coloca algumas questões pertinentes no ordenamento vizinho, nomeadamente a saber o que sucede quando uma trabalhadora já não usufrui de ordem de proteção a seu favor, porque entretanto foi decretada sentença condenatória contra o seu agressor, ou quando obtém uma sentença sem ter tido uma

---

<sup>1202</sup> MINGO BASAÍL, M.<sup>a</sup> L., *op. cit.*, p. 126.

<sup>1203</sup> ARAMENDI SÁNCHEZ, J. P., *op. cit.*, p. 60.

<sup>1204</sup> FARALDO CABANA, C., *op. cit.*, p. 157.

<sup>1205</sup> Caso a ordem de proteção não seja concedida, a trabalhadora será obrigada a reintegrar-se na situação prévia à adoção de medidas, «sem prejuízo da licitude de todas aquelas decisões que possam ter sido tomadas, amparadas na informação da Ministério Fiscal (ARAMENDI SÁNCHEZ, P., *op. cit.*, p. 60).

<sup>1206</sup> A ordem de proteção surge como uma medida cautelar e que, por isso, parece exigir que estejamos perante atos de violência recente.

ordem de proteção prévia<sup>1207</sup>, ou ainda a de determinar se a dita sentença é equivalente à ordem de proteção e à informação do Ministério Fiscal<sup>1208</sup>. Toda a doutrina espanhola, de modo geral, tem respondido afirmativamente a estes pontos<sup>1209</sup>.

## 2.2. Abandono da casa de morada de família

No ordenamento jurídico português, a atribuição do estatuto de vítima fica ainda dependente da circunstância de a trabalhadora abandonar a sua casa de família, o que, para alguns<sup>1210</sup>, já decorre automaticamente da transferência, pelo que não constituirá um verdadeiro requisito legal. Para outros, este pressuposto é mesmo fonte de verdadeiras dúvidas interpretativas, por não se compreender o seu real alcance. Com efeito, convém salientar que a casa de morada de família consiste num conceito que apenas se verifica em caso de celebração de casamento<sup>1211</sup>, ou quando duas pessoas, independentemente do sexo, vivam em união de facto há mais de dois anos<sup>1212</sup>, o que vem confirmar a possibilidade de recurso ao art. 195 CT nos (possíveis) casos em que a trabalhadora não esteja casada nem viva em união de facto com o agressor. Por outro

<sup>1207</sup> Como sublinha MINGO BASAÍL, M.<sup>a</sup> L., são muitos os casos de trabalhadoras a quem a ordem de proteção não é concedida, e que acabam por obter uma sentença condenatória (*op. cit.*, p. 128).

<sup>1208</sup> Estas questões são levantadas por FARALDO CABANA, C., *op. cit.*, p. 159.

<sup>1209</sup> *Vd.*, por todos, LÓPEZ-QUIÑONES GARCÍA, A., «La modificación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género: reducción o reordenación del tiempo de trabajo y movilidad geográfica o de centro de trabajo», in AAVV., *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género* (Dir. R. Quesada Segura), Comares, Granada, 2009, pp. 188 e ss.

<sup>1210</sup> LEAL AMADO, J., *op. últ. cit.*, p. 261. Criticando este requisito legal, FREITAS PINTO, P., *op. cit.*, pp. 132-134; e VASCONCELOS, J., *op. cit.*, pp. 119-121. Segundo MADEIRA DE BRITO, P., não pode afastar-se a aplicação desta disposição nos casos em que a trabalhadora, vítima de violência doméstica, já abandonou a casa de morada de família antes de requerer a transferência. O que a Lei parece exigir é que ela já não se encontre na casa morada de família no momento em que a transferência se efetiva (*Código do Trabalho anotado*, cit., p. 473). Para OLIVEIRA CARVALHO, C., trata-se de um requisito de «verificação diferida» (*op. últ. cit.*, p. 32).

<sup>1211</sup> Cfr. arts. 1576, 1577, 1673, 1682-A.2, 1682-B e 1793 CC.

<sup>1212</sup> Nos termos dos arts. 1.2.a), 3 e 4 da Lei 7/2001, de 11 de maio, alterada pela Lei 23/2010, de 30 de agosto.

lado, sublinhe-se que não existe nenhuma obrigação, do ponto de vista da trabalhadora, de dar conhecimento ao seu empregador de que vive em união de facto, ou mesmo de que contraiu casamento<sup>1213</sup>. Para alguma doutrina, esta solução legal carece mesmo de qualquer justificação, não só porque reduz em demasia o leque de situações possíveis àqueles em que a vítima, feita a denúncia, se vê na necessidade de abandonar a casa, mas também porque parece partir do pressuposto de que a atitude da trabalhadora nestes casos será «suspeita», acabando por qualificar a opção de exigir desta o abandono da sua residência como «pouco sustentável»<sup>1214</sup>. Sufraga-se, assim, uma interpretação restritiva do art. 195.1.b) CT, de modo a limitar o requisito da saída da casa de morada de família às «hipóteses em que esta seja imposta pelas mesmas exigências de proteção da integridade física e psicológica e/ou de reorganização da vida da trabalhadora que tornam necessária a mudança do local de trabalho»<sup>1215</sup>. Por outro lado, note-se que, como vimos, no sistema português o conceito de transferência não implica que o trabalhador se mude para outra localidade<sup>1216</sup>, ao contrário da mobilidade geográfica *strictu sensu* espanhola.

Em Espanha, parece decorrer da LOMPIVG que, para exercer o seu direito à transferência, a vítima tem de comprovar a obrigação de abandono do seu posto de trabalho, o que tem suscitado alguma perplexidade em alguns autores<sup>1217</sup>, que se dividem no modo como interpretam este requisito. Uma parte da doutrina interpreta esta obrigação no sentido de que deve exigir-se da vítima de violência de género não só que acredite a sua condição enquanto tal mas ainda um esforço adicional de prova<sup>1218</sup>; para outros, a trabalhadora apenas precisa de comprovar a sua condição de vítima e nada mais<sup>1219</sup>. Independentemente da leitura que se faça, estamos com aqueles que defendem

---

<sup>1213</sup> VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 474.

<sup>1214</sup> VASCONCELOS, J., *op. cit.*, pp. 118 e ss.

<sup>1215</sup> *Idem*, pp. 120-121.

<sup>1216</sup> Segundo este FREITAS PINTO, P., uma das medidas de coação previstas como pena acessória para o crime de violência doméstica é precisamente a proibição de contacto com a vítima, além de que esta solução parece esquecer os casos em que a vítima da agressão não mantém com o agressor uma relação análoga à dos cônjuges (*op. cit.*, p. 133).

<sup>1217</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., *op. últ. cit.*, p. 146.

<sup>1218</sup> FERRADANS CARAMÉS, C., *op. cit.*, p. 112.

<sup>1219</sup> Fundamentando este entendimento numa interpretação sistemática e teleológica da norma, SEMPERE NAVARRO, A. V., «Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre», in AAVV.,

que a Lei deveria ter sido mais explícita quando exige que a trabalhadora demonstre «estar obrigada a abandonar o seu posto de trabalho na localidade onde vem prestando os seus serviços»<sup>1220</sup>. Até porque, como vimos, mobilidade geográfica nem sempre é sinónimo de alteração de residência do trabalhador<sup>1221</sup>, uma vez que, a par da dita mobilidade geográfica em sentido estrito, se admite a possibilidade de uma mobilidade geográfica em sentido amplo, que não pressupõe necessariamente essa mudança<sup>1222</sup>.

### 2.3. A existência de vaga

Como se compreende, o exercício deste direito por parte da vítima de violência doméstica fica ainda dependente do facto de o seu empregador possuir mais do que um estabelecimento, geograficamente diferenciado, onde exerça a sua atividade. Tudo aponta, assim, para que se trate de uma empresa de média ou grande dimensão<sup>1223</sup>.

Se a Lei portuguesa parece ser omissa acerca do modo como o empregador há-de informar o trabalhador sobre a existência de vagas disponíveis<sup>1224</sup>, o regime espanhol

---

*Comentario a la Ley orgánica de protección integral contra la violencia de género. Aspectos jurídicos, penales, procesales y laborales* (coord. J. J. Muerza Esparza), Thomson Aranzadi, Navarra, 2005, p. 130.

<sup>1220</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V., «La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: aspectos laborales», *Aranzadi Social*, 2005, n.º 5, pp. 129-130.

<sup>1221</sup> MIRALLES MIRAVET, C., «Traslado de centro de trabajo sin cambio de residencia para el trabajador. Régimen de compensaciones. Comentario de la STS 19 de abril de 2004», cit., pp. 398 e ss.

<sup>1222</sup> MATEU CARRUANA, M.ª J., entende que a Lei procurou aqui «proporcionar à trabalhadora qualquer opção de mudança», nomeadamente a «mudança de centro de trabajo, sem necessidade de mudança de domicílio» (*op. cit.*, pp. 90-91). No mesmo sentido, ARIAS DOMÍNGUEZ, A., *op. cit.*, pp. 102 e 108.

<sup>1223</sup> MARTÍN VALVERDE, A., «La ley de protección integral...», cit., p. 547. Sobre este ponto, cf. os exemplos avançados por FITA ORTEGA, F., «La diversificación de la normativa laboral en función de la dimensión de la empresa: algunas consideraciones en torno al criterio del número de trabajadores», *Tribuna Social*, 1995, n.º 60, pp. 152 e ss.

<sup>1224</sup> Em todo o caso, a doutrina tem entendido que essa obrigação de comunicação deve considerar-se implícita no dever geral de informação, previsto no art. 106.1 CT (assim, OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, p. 31).

prevê expressamente a obrigação dessa comunicação<sup>1225</sup>. Com efeito, o art. 40.3.bis ET estipula que o empregador fica obrigado a comunicar à trabalhadora as vagas já existentes ou que poderão surgir no futuro<sup>1226</sup>. Esta informação deverá ser dada individualmente<sup>1227</sup> a cada trabalhador afetado, não podendo ser feita indiretamente, nomeadamente, através de anúncios<sup>1228</sup>.

Note-se que colocar a trabalhadora na posição de realizar uma tarefa investigadora quanto a esta matéria poderá ser deveras complicado, sobretudo no delicado estado físico e psicológico em que esta muito provavelmente se encontrará<sup>1229</sup>. Lamenta-se, no entanto, que a Lei nada diga sobre a forma ou prazo desta comunicação, o que poderá ameaçar a eficácia deste direito<sup>1230</sup>. Para alguns, estes aspectos poderiam (e deveriam) ser regulados na negociação coletiva, a qual poderia exigir, p. ex., que esta informação incluísse um detalhe completo sobre o conteúdo do posto de trabalho disponível, ou seja, o grupo ou categoria profissional, a retribuição, o período normal de trabalho ou a indicação da secção onde se integra, para facilitar que o pedido da trabalhadora se emita a partir de um conhecimento o mais exato possível dessa realidade<sup>1231</sup>. Em todo o caso, parece evidente que o empregador dispõe de um amplo poder nesta matéria, já que, em certa medida, poderá controlar a existência ou inexistência de vagas<sup>1232</sup> o que poderá obstaculizar o exercício desta faculdade. No sistema português, aliás, prevê-se inclusivamente que o empregador possa *adiar* este

---

<sup>1225</sup> Se o empregador incumprir esta obrigação, entende-se que a trabalhadora poderá reclamar judicialmente através do procedimento de tutela de direitos fundamentais, previsto nos arts. 177 a 184 LJS (LOUSADA AROCHENA, F. J., «Aspectos laborales y seguridad social de la violencia de género en la relación de pareja», *Revista del poder judicial*, 2009, n.º 88, p. 282).

<sup>1226</sup> FARALDO CABANA, C., *op. cit.*, p. 148. Lamentando a ausência de uma sanção administrativa nos casos em que o empregador não informe a trabalhadora sobre a existência de vaga, ARIAS DOMÍNGUEZ, A., *op. cit.*, p. 108.

<sup>1227</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, A., *op. cit.*, pp. 107-108.

<sup>1228</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., «Movilidad geográfica y conciliación...», *cit.*, p. 146.

<sup>1229</sup> FERRADANS CARAMÉS, C., *op. cit.*, p. 112; e TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *op. cit.*, p. 364.

<sup>1230</sup> GALA DURÁN, C., «Violencia de género y Derecho del Trabajo: una aproximación a las diversas medidas previstas», *RL*, 2005, n.º 10, p. 489.

<sup>1231</sup> FERRADANS CARAMÉS, C., *op. cit.*, p. 113. Para a autora, o convénio poderia regular, entre outros, a forma como a trabalhadora deve fazer o pedido para ser transferida, o modo de resposta pelo empregador, as possíveis causas que justifiquem uma recusa por parte deste, bem como os critérios para a inadequação da trabalhadora à vaga existente (pp. 113-114).

<sup>1232</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V., *op. cit.*, p. 129.

direito potestativo do trabalhador «até que exista posto de trabalho compatível disponível» (art. 195.2 CT), o que se pode revelar perigoso para este último, na medida em que este adiamento «pode, aparentemente, ser *sine die*», já que o art. 195.1 não o submete a qualquer limite temporal nem estabelece qualquer prazo para a efetivação da transferência solicitada<sup>1233</sup>.

Por seu turno, a solução espanhola prevê que a trabalhadora seja transferida para uma vaga «do mesmo grupo profissional ou categoria equivalente», conceitos que vêm definidos no art. 22.2 e 3 ET, o que supõe que não haverá mobilidade funcional, ou que esta será mínima<sup>1234</sup>. Ainda assim, a doutrina espanhola procura equacionar o que sucederá se, por força do exercício do seu direito a ser transferida, esta vier a desempenhar funções que não se inserem no seu grupo ou categoria. Acerca da possibilidade de exercício do mecanismo da mobilidade funcional por parte da vítima de violência de género, alguma doutrina critica a LOMPIVG por não ter previsto este direito para estas vítimas<sup>1235</sup>, ao passo outros alertam que pressupor o direito à mobilidade funcional dentro do mesmo centro de trabalho (quando não acompanhado de uma medida de mobilidade geográfica) carece de sentido tendo em conta o carácter protetor da dinâmica normativa<sup>1236</sup>. Assinala-se a imperfeição da técnica legislativa seguida pela LOMPIVG, que parece acabar por misturar ambas estas figuras (mobilidade geográfica e funcional)<sup>1237</sup>. Em todo o caso, tem-se entendido que será razoável supor que o empregador terá de aceitar a proposta da trabalhadora para ocupar um posto disponível de categoria ou grupo inferior ou superior ao que ocupava, com ou sem alteração de residência, quando o mesmo seja motivado pelo seu estatuto de vítima,

---

<sup>1233</sup> VASCONCELOS, J., *op. cit.*, p. 121. Com a mesma preocupação, FREITAS PINTO, P., *op. cit.*, p. 134.

<sup>1234</sup> FARALDO CABANA, C., *op. cit.*, p. 151. Como nota GARRIGUES GIMÉNEZ, M.<sup>a</sup> A., caso se ofereça a uma trabalhadora uma vaga de uma categoria inferior e esta, pressionada pela situação, aceitar, teremos uma situação de pacto novatório, viciado de nulidade, por não corresponder à vontade da trabalhadora, («Violencia de género e intervención en el plano de la prestación laboral: reflexiones tras casi cinco años de andadura de la LO 1/2004», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2009, n.º 11, vol. 2, pp. 68-69).

<sup>1235</sup> FERNÁNDEZ LOPEZ, M.<sup>a</sup> F., *op. cit.*, p. 43.

<sup>1236</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, A., *op. cit.*, p. 102.

<sup>1237</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V., *op. cit.*, pp. 128 e 131-132.



muito embora se reconheça que a esse direito colide com o seu direito à livre gestão da empresa, que recebe tutela constitucional<sup>1238</sup>.

Caso o empregador não disponha de qualquer vaga, a trabalhadora poderá suspender o seu contrato de trabalho<sup>1239</sup>, tendo direito à correspondente prestação social de desemprego. Manter-se-á, em todo o caso, o seu direito preferente ao reingresso nas vagas de igual ou similar categoria à sua que venham a ser criadas na empresa. Em alternativa, poderá requerer o cumprimento judicial desse direito, eventualmente acompanhado de uma sanção pecuniária compulsória e da responsabilização civil do empregador e, no limite, a resolução do seu contrato de trabalho<sup>1240</sup>.

Ainda acerca do alcance do conceito de «vaga» para efeitos de aplicação deste regime, a doutrina espanhola já entendeu que, perante uma situação de grupos de empresa lícitos ou «fisiológicos», se na execução do contrato estiverem envolvidos mais do que um empregador, a obrigação de assegurar a transferência da trabalhadora poderá estender-se a todos os empregadores implicados, mas desde que estes possuam faculdades de direção e de controlo dessa relação laboral no contexto empresarial<sup>1241</sup>. Já em caso de grupos de empresas fictícios ou «patológicos», também se aceita que o empregador seja forçado a reconhecer o direito da vítima de violência ao exercício do seu direito de mobilidade geográfica nesse âmbito mais alargado, através da desconsideração da personalidade jurídica das empresas que o compõem. Alguma doutrina tem ido ainda mais longe ao ponto de propor um raciocínio similar em sede de trabalho temporário, ou seja, que a obrigação de assegurar o posto de trabalho nestes casos, a par da ETT, se possa estender também à empresa utilizadora<sup>1242</sup>, um entendimento que nos parece algo difícil de seguir, se partirmos do pressuposto de que a relação triangular em causa não padece de quaisquer vícios ao nível da repartição dos poderes dos respetivos intervenientes.

---

<sup>1238</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *op. cit.*, p. 357.

<sup>1239</sup> O mesmo se prevê no regime português (art. 195.3 CT).

<sup>1240</sup> O sistema português prevê ainda a responsabilidade contraordenacional do empregador, qualificando a conduta como contraordenação grave (art. 195.5 CT).

<sup>1241</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, A., *op. cit.*, p. 102; e FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F., *op. últ. cit.*, p. 55.

<sup>1242</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F., *op. últ. cit.*, pp. 55-56; MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. e VELASCO PORTERO, M.<sup>a</sup> T., *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Cinca, Madrid, 2006, p. 106.

Em Portugal, alguma doutrina admite que, caso a entidade empregadora esteja integrada num grupo de sociedades, a transferência da trabalhadora poderá perspetivar-se para qualquer uma das empresas que fazem parte desse grupo<sup>1243</sup>, o que, quanto a nós, deverá ser encarado com alguma cautela, sobretudo no caso dos sobreditos grupos de empresas fisiológicos, já que tal raciocínio apenas fará sentido caso as duas (ou mais) empresas pertencentes ao grupo acabem por exercer conjuntamente poderes típicos de empregador sobre o trabalhador em causa<sup>1244</sup>.

Salientamos ainda que o sistema português permite que o empregador obstaculize o exercício deste direito, desde que «exigências imperiosas ao funcionamento da empresa ou serviço» o justifiquem (art. 195.2), solução sem paralelo no regime espanhol. Trata-se, de novo, de um mecanismo de contornos dificilmente concretizáveis, que mais uma vez corre o risco de ser manipulado contra o trabalhador, o que tem suscitado alguma preocupação na doutrina<sup>1245</sup>. Em caso de utilização deste fundamento pelo empregador, não restará à trabalhadora outra alternativa que não a de suspender o seu contrato de trabalho, nos termos do n.º 3 do mesmo preceito<sup>1246</sup>.

Por fim, caso existam vários locais para onde a trabalhadora pode ser transferida, a doutrina portuguesa tem entendido que, dado o especial interesse que é tutelado por este regime, a escolha caberá a esta última, só podendo ser travada caso se preencha a previsão do art. 195.2 CT<sup>1247</sup>.

## **2.4. A obrigação de reserva do posto de origem**

---

<sup>1243</sup> FREITAS PINTO, P., *op. cit.*, p. 135.

<sup>1244</sup> Em tais situações, tal como já tivemos oportunidade de sustentar em estudos anteriores, será de admitir o recurso à figura da pluralidade de empregadores (consagrado, no sistema português, no art. 101 CT) no sentido de atribuir essa condição às empresas que atuem sob essa aparência perante o trabalhador. Sobre este ponto, *vd.*, da nossa autoria, «Da determinação do empregador no âmbito dos fenómenos de descentralização produtiva», *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, 2011, n.º 19, pp. 140-183.

<sup>1245</sup> VASCONCELOS, J., *op. cit.*, p. 121.

<sup>1246</sup> Nos termos do art. 195.4 CT, garante-se a confidencialidade da situação que originou a suspensão do contrato da trabalhadora, caso esta o requeira. Em caso de violação desta garantia por parte do empregador, este incorre no dever de indemnizar o trabalhador, nos termos gerais (art. 483 CC).

<sup>1247</sup> FREITAS PINTO, P., *op. cit.*, p. 135; e LEAL AMADO, J., *op. ult. cit.*, p. 261, nota 360.

Outro aspecto apenas previsto no regime espanhol obriga o empregador a reservar o posto de origem da trabalhadora durante seis meses, período esse que corresponde à duração inicial da transferência do local de trabalho desta. Trata-se, por isso, de um direito temporalmente limitado. Este prazo de duração da mobilidade geográfica da vítima, conjugado com a própria noção de «traslado» do art. 40 ET, leva a que, em muitos aspectos, este regime se aparte do regime jurídico da mobilidade geográfica *strictu sensu*, ao ponto de alguns autores sustentarem não ser correto falar-se aqui de uma verdadeira transferência, na medida em que esta supõe uma alteração de residência por um período mínimo de doze meses<sup>1248</sup>.

Durante o mencionado período de seis meses, o empregador pode optar pela contratação de um novo trabalhador em substituição da vítima de violência, beneficiando de um tratamento favorável em sede de segurança social<sup>1249</sup> (bonificação de 100 por 100, nos termos do art. 21.3 LOMPIVG)<sup>1250</sup>, que visa estimular o recurso a este mecanismo por parte dos empregadores e, ao mesmo tempo, atenuar os efeitos eventualmente gravosos decorrentes de tal medida de mobilidade geográfica. Terminado este período, a trabalhadora poderá optar entre regressar ao serviço ou continuar no novo posto, caso em que cessa a obrigação de reserva do seu posto por parte do empregador. Sobre a questão de saber se é possível ampliar este período de reserva do posto de origem, a doutrina espanhola não responde de forma unânime: há quem entenda que a obrigação de reserva pode prolongar-se se por instrumento de regulamentação coletiva ou por acordo<sup>1251</sup>, ao passo que outros entendem que o preceito que consagra o prazo de seis meses é uma norma de direito imperativo<sup>1252</sup>.

---

<sup>1248</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F., *op. últ. cit.*, p. 53; GARCÍA TESTAL, E. e FERNÁNDEZ PRATS, C., «Medidas de protección para garantizar la estabilidad laboral y social de las víctimas de violencia de género», in AAVV., *La nueva ley contra la violencia de género (LO 1/2004, de 28 de diciembre)* (coord. F. J. Boix Reg e E. Martínez García), Iustel, Madrid, 2005, p. 437; e GARRIGUES GIMÉNEZ, A., «Violencia de género e intervención...», *cit.*, p. 68.

<sup>1249</sup> FARALDO CABANA, C., *op. cit.*, p. 154; MONEREO PÉREZ, J. L. e TRIGUERO MARTÍNEZ, L. A., *op. cit.*, p. 128; e TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *op. cit.*, p. 375.

<sup>1250</sup> No sistema português, tratando-se de necessidade temporária, o empregador poderá recorrer à contratação a termo para assegurar a sua satisfação (nos termos do art.140.2 CT), mas não beneficiará de quaisquer regalias sociais.

<sup>1251</sup> RUANO RODRÍGUEZ, L., «La protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito del trabajo y de la Seguridad Social», *Cuadernos de Derecho Judicial*, 2006, n.º 17, p. 442. Para TERRADILLOS ORMAETXEA, E., estas normas assumem natureza relativa, tratando-se de matéria que poderá ser alterada, quer por via da negociação coletiva, quer por acordo das partes. No entanto, se tal

Em Portugal, a Lei é omissa quanto a esta matéria, cuja regulação poderia ser conseguida através de uma alteração legislativa ou da intervenção do direito coletivo<sup>1253</sup>. Alguma doutrina, ainda assim, coloca nas mãos da trabalhadora a decisão sobre os contornos da sua transferência, se é definitiva ou temporária e, neste caso, qual a sua duração, «atendendo à sua concreta situação e às suas necessidades de proteção e/ou de reorganização da sua vida»<sup>1254</sup>.

Se a trabalhadora pretender regressar ao posto de origem e a vaga já não existir, estaremos perante um conflito, que a doutrina espanhola mais uma vez não resolve de modo unânime. Nestes casos, um setor da doutrina alude à existência de um despedimento, que será nulo por força do art. 55.b) ET, com a consequente reintegração da trabalhadora e pagamento dos salários que deixou de receber (art. 55.6 ET)<sup>1255</sup>. Outro setor propõe que a trabalhadora reclame judicialmente através da modalidade processual de tutela dos direitos fundamentais e das liberdades públicas (arts. 177 a 184 LJS). Há, no entanto, quem não concorde com a aplicação analógica deste regime, sublinhando que o art. 178.1 LJS prevê que «o objeto do presente processo fica limitado ao conhecimento da lesão da liberdade sindical, sem possibilidade de acumulação com ações de outra natureza ou com idêntica pretensão baseada em fundamentos diversos»<sup>1256</sup>. Para outros, ainda, a trabalhadora poderá recorrer ao procedimento especial sobre mobilidade geográfica (art. 138 LJS), acima analisado, para impugnar esta situação.

Ao nível procedimental, o art. 196 CT parece ser também aplicável a estes casos de transferência a pedido da trabalhadora, o que revela uma certa «falta de coerência do legislador», na medida em que aquele preceito foi previsto para a transferência por

---

acontecer, a autora entende que o empregador perderia a bonificação que lhe é atribuída no caso de celebrar contratos de substituição da trabalhadora (*op. cit.*, p. 369).

<sup>1252</sup> FERRADANS CARAMÉS, C., *op. cit.*, p. 115; DE LA PUEBLA PINILLA, A., «Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género», *RL*, 2005, n.º 1, pp. 1003-1004; e MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. e VELASCO PORTERO, M.ª T., *La incidencia de la violencia de género...*, cit., p. 94.

<sup>1253</sup> A possibilidade de prorrogação desse prazo por via da negociação coletiva de trabalho é defendida em Espanha por FERRADANS CARAMÉS, C., *op. cit.*, p. 115.

<sup>1254</sup> VASCONCELOS, J., *op. cit.*, p. 122. No mesmo sentido, FREITAS PINTO, P., *op. cit.*, p. 134; e VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 476.

<sup>1255</sup> GARRIGUES GIMÉNEZ, A., *op. cit.*, p. 69.

<sup>1256</sup> FARALDO CABANA, C., *op. cit.*, p. 155.

iniciativa do empregador, não se vislumbrando motivo que justifique que uma transferência da vítima de violência doméstica esteja sujeita à verificação de um pré-aviso de trinta dias. Por outro lado, trata-se de um direito que foi pensado para ser exercido de forma célere pela trabalhadora afetada, procurando-se afastar a vítima do seu agressor<sup>1257</sup>, o que parece ser posto em causa com a aplicabilidade deste preceito.

No que diz respeito aos meios de reação de que a trabalhadora dispõe, em caso de incumprimento do dever de transferência por parte do empregador<sup>1258</sup>, admitem-se três meios de tutela no sistema português: a) a suspensão do contrato, ao abrigo do art. 195.3 CT<sup>1259</sup>; b) uma ação judicial de cumprimento, com vista à condenação do empregador a permitir a transferência solicitada<sup>1260</sup>; e c) a resolução do contrato por justa causa subjetiva, ao abrigo do disposto no art. 394.2 CT, com direito a indemnização<sup>1261</sup>. No sistema espanhol, a doutrina mostra-se recetiva à possibilidade de a trabalhadora vir a resolver o contrato por incumprimento grave das obrigações do empregador [art. 50.1.c) ET] sempre que se demonstre tal incumprimento é imputável a este por dolo, culpa ou negligência<sup>1262</sup>. Em todo o caso, a trabalhadora terá sempre a possibilidade de reclamar a vaga através do procedimento de tutela dos direitos fundamentais e de liberdades públicas, conforme já salientámos. Note-se ainda que, nos termos do art. 55.5 ET, considera-se nulo todo o despedimento de uma trabalhadora vítima de violência de género pelo exercício dos seus direitos laborais enquanto tal (nomeadamente, o direito à mobilidade geográfica).

Em jeito de conclusão, impõe-se-nos aplaudir as soluções aqui analisadas, pioneiras nos respetivos países, por permitirem acautelar, no plano laboral, a situação da

---

<sup>1257</sup> O que, aliás, justifica que o trabalhador possa suspender o seu contrato de trabalho, de imediato (art. 195.2 CT), até que ocorra a transferência (VAZ MARECOS, D., *op. cit.*, p. 476).

<sup>1258</sup> Segundo FREITAS PINTO, P., o empregador tem mesmo nestes casos um «ónus legal» de transferir a trabalhadora (*op. cit.*, p. 134).

<sup>1259</sup> Muito embora esta possibilidade exista no caso de adiamento legítimo da transferência pelo empregador, LEAL AMADO, J., apoiando-se num argumento de maioria de razão, estende esta possibilidade aos casos de incumprimento patronal (*op. ult. cit.*, p. 264).

<sup>1260</sup> Afigura-se inclusivamente admissível que a trabalhadora recorra à interposição de um procedimento cautelar, previamente à instauração de uma ação judicial, com vista ao reconhecimento do seu direito.

<sup>1261</sup> Nestes casos, o trabalhador terá direito a uma indemnização, a determinar entre 15 a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades (art. 396.1 CT).

<sup>1262</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. e VELASCO PORTERO, M.<sup>a</sup> T., *op. cit.*, p. 92.

vítima de violência doméstica e de género, uma realidade muito delicada e que «atravessa todos os estratos sociais, económicos, geracionais ou etários»<sup>1263</sup>. Ainda que a consagração de um direito desta índole possa ser entendida como uma restrição à livre iniciativa económica privada, e mesmo uma ofensa ao direito constitucional à propriedade privada, não podemos concordar com esta visão, dada a natureza a importância dos interesses em jogo, do ponto de vista da vítima destes fenómenos. No entanto, e como fomos denotando, o regime espanhol revela-se claramente mais regulador nesta matéria<sup>1264</sup>, ao passo que o sistema português, apesar do avanço demonstrado, carece ainda de algum amadurecimento, o que porventura se deve às escassas doutrina e jurisprudência existentes sobre a matéria.

Com relevância para este ponto, salientamos ainda que, no nosso sistema, e uma vez verificadas as condições previstas no art. 195.1 CT, mas o trabalhador não pretenda ser transferido, este poderá passar a prestar o seu trabalho em regime de **teletrabalho**, sem que neste caso o empregador se possa opor a esse pedido, desde que esta modalidade de trabalho seja compatível com as suas funções, o que decorre do art. 166.2 e 3 CT, uma solução sem paralelo na lei espanhola<sup>1265</sup> e que poderá revelar-se de alguma utilidade nestes casos. Adverte-se, no entanto, que pese embora este regime revele uma clara pretensão de atribuir um verdadeiro direito de opção a estas vítimas, será importante que o mesmo não venha a ser subvertido pelo empregador,

---

<sup>1263</sup> VASCONCELOS, J., *op. cit.*, p. 104.

<sup>1264</sup> Sobre a regulação deste expediente no direito coletivo espanhol, *vd.* o art. 29 do acordo estatal do «metal», *cit.*; art. 15 do convénio coletivo para as «actividades de limpieza, abrillantado y pulimento de edificios y locales» de Salamanca (Res. DGT de 7 de novembro de 2012; BOPSA de 15 de março de 2013); art. 24 do convénio coletivo de «aparcamientos y garajes» (Res. DGT de 28 de julho de 2011; BOE de 31 de outubro do mesmo ano); art. 28 do XIV convénio coletivo geral de «centros y servicios de atención a personas con discapacidad» (Res. DGE de 20 de setembro de 2012; BOE de 9 de outubro do mesmo ano); art. 26.2 do convénio coletivo do «comercio textil» da província de Valência (Res. DGT de 27 de junho de 2013; BOPVAL de 6 de julho do mesmo ano); art. 28 do convénio coletivo estatal para «empresas organizadoras del juego del bingo», *cit.*; art. 18 do convénio coletivo de «empresas transitarias» da província de Valência, *cit.*; art. 21 do convénio coletivo para as «industrias siderometalúrgicas» de Toledo, *cit.*; art. 11.1.5 do convénio coletivo do «metal» para a província de Cuenca, *cit.*; art. 26 do convénio coletivo estatal de «perfumería y afines», *cit.*; e art. 31 do convénio coletivo para «el personal de administración y servicios laborales de las Universidades Públicas» das Ilhas Canárias (Res. DGT de 4 de novembro de 2013; BOIC de 18 de novembro do mesmo ano).

<sup>1265</sup> Pese embora alguma doutrina venha sustentando que essa possibilidade decorre já do regime flexibilizador em matéria de tempo de trabalho do art. 37.7 ET (assim, SELMA PEÑALVA, A., *op. cit.*, p. 1044). Reconhecendo que a opção pelo teletrabalho nestes casos poderá ser contemplada pela negociação coletiva, ou definida por acordo entre as partes, VILLALBA SÁNCHEZ, A., *op. cit.*, p. 759. Para mais desenvolvimentos sobre esta figura no direito espanhol, *vd.*, por todos, SIERRA BENÍTEZ, E. M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilha, 2011, pp. 1 e ss.



convertendo-se num mecanismo que o conduza a pressionar o trabalhador a manifestar essa vontade, com o único fito de evitar os transtornos que uma eventual transferência deste poderá causar na fisionomia empresarial. Nesse seguimento, revela-se crucial que os tribunais se mantenham particularmente atentos à utilização deste mecanismo legal, sob pena de o mesmo se transformar num expediente marginalizador da vítima, quando aquele que deveria ser afastado da empresa é, afinal de contas, o seu agressor. Por outro lado, a articulação do regime do teletrabalho com a exigência de uma necessidade de abandono da casa de morada e família revela-se algo difícil<sup>1266</sup>, o que conduz o intérprete a pressupor que o mesmo apenas se aplicará a modalidades de teletrabalho desempenhadas em posições móveis ou telecentros, a não ser que se opte por uma interpretação restritiva do art. 195.1.b) CT, segundo a qual «a prestação de teletrabalho no domicílio no domicílio apenas será inviável, em razão da saída da trabalhadora da casa de morada de família, quando tal solução se imponha razões de proteção da sua integridade física e psicológica e/ou reorganização da sua vida»<sup>1267</sup>. Do mesmo modo, haverá também que interpretar restritivamente o art. 167 CT, norma que impõe limites temporais específicos ao desempenho da prestação neste regime em caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, e que não se justificarão nestes casos<sup>1268</sup>.

Em todo o caso, em ambos os ordenamentos jurídicos fomos identificando algumas questões que, quanto a nós, ficam ainda por resolver, e para as quais se reclama uma solução, sob pena de essa falta de regulação se reverter contra a própria vítima, que assim corre o risco de ver o seu direito à transferência perder a eficácia pretendida<sup>1269</sup>.

---

<sup>1266</sup> LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho...*, cit., pp. 153-153; MACHADO DRAY, G., in AAVV., *Código do Trabalho anotado*, cit., p. 421; OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, p. 18; e PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., pp. 295-296.

<sup>1267</sup> Com esta visão, VASCONCELOS, J., *op. cit.*, 132.

<sup>1268</sup> Assim, FREITAS PINTO, P., *op. cit.*, p. 141, com o apoio de OLIVEIRA CARVALHO, C. (*op. ult. cit.*, p. 18).

<sup>1269</sup> Designadamente, a questão de saber como agir caso duas trabalhadoras vítima de violência de género pretendam exercer este direito ao mesmo tempo, ou em caso de conflito entre as mesmas e outros trabalhadores aos quais seja atribuído um direito por vezes descrito igualmente como preferente a ocupar vagas (trabalhadoras grávidas ou de parto recente ou trabalhadores cujo cônjuge foi transferido para outra localidade onde existe um posto de trabalho que podem ocupar). Segundo FARALDO CABANAS, C., em caso de conflito, «parece razoável dar prioridade aos trabalhadores cuja vida ou saúde se encontre em perigo» (*op. cit.*, p. 153). Para outros autores, deveria ter-se previsto um direito preferente absoluto a favor da vítima de violência de género (GALA DURÁN, C., *op. cit.*, p. 490). Para ARIAS DOMÍNGUEZ, A., deve ser dada preferência absoluta aos que hajam recuperado de uma incapacidade permanente total ou absoluta ou ao cônjuge de um trabalhador anteriormente transferido (*op. cit.*, pp. 104-105). Em Portugal, esta questão não foi ainda abordada pela doutrina.

Inclusivamente, cremos que, em ambos os ordenamentos, o legislador poderia ter-se preocupado em criar uma certa área de autotutela para a trabalhadora nestes casos, uma vez que grande parte dos requisitos de que depende o funcionamento deste regime acaba, quer em Portugal, quer em Espanha, por depender da própria gestão do empregador, o que se pode revelar pernicioso para aquela.

## **II. A EXTENSÃO DO DIREITO A OUTROS SUJEITOS. O CASO ESPANHOL DAS VÍTIMAS DE TERRORISMO**

Para além do trabalhador que seja vítima de violência doméstica, o legislador português não estendeu a atribuição de um direito à mobilidade geográfica a outros sujeitos, o que a nosso ver mereceria alguma ponderação, sobretudo nos casos em que se venha a revelar que o trabalhador se encontra numa situação de risco ou altamente lesiva da sua pessoa.

Em Espanha, o regime que vimos de analisar reputa-se também aplicável, *in totum*, às vítimas de terrorismo (art. 40.3.bis ET), entendendo-se estas como as pessoas que hajam sofrido danos físicos, psíquicos ou ambos em consequência de atividade terrorista, o seu cônjuge ou pessoa que haja vivido em relação análoga de afetividade durante pelo menos dois anos, bem como os filhos do falecido, desde que essa condição seja reconhecida pelo Ministério do Interior ou por sentença judicial, bem como as pessoas que tenham sofrido ameaças ou coações diretas e reiteradas, provenientes de organizações terroristas (arts. 4 e 33 da Ley 29/2011, de 22 septiembre, de *Reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo*). Significa isto que, uma vez comprovado o estatuto de vítima para este efeito, bem como a necessidade de abandonar o seu posto de trabalho para usufruir de proteção, a mesma terá direito preferente a ocupar um outro posto de trabalho de que o empregador disponha noutra localidade.

Apesar de reconhecermos a utilidade deste regime num país que apresenta algum historial nesta matéria, o certo é que Portugal não se tem revelado na primeira linha de ameaça do terrorismo, nem é esperado que esse risco venha a aumentar, pelo que talvez

esse ímpeto legislativo pudesse ser direcionado para outros grupos de risco, carecidos de uma intervenção da tutela juslaboral.

Nesta linha de raciocínio, equacionamos a atribuição de um direito à mobilidade aos trabalhadores vítimas de assédio moral ou sexual no seu local de trabalho, dadas as evidentes vantagens que nesses casos se obterá com o afastamento destes relativamente aos seus agressores. Até porque é inegável que «a transferência do local de trabalho pode estar associada a situações de assédio moral», designadamente, em caso de utilização de cláusulas de mobilidade geográfica<sup>1270</sup>. Como é sabido, o fenómeno do *mobbing* (ou assédio moral) apresenta-se como uma prática contemporânea e avocada à relação laboral, positivada no art. 29.1 CT<sup>1271</sup>, que se traduz na prática de um comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador<sup>1272</sup>. Entendido como uma situação laboral de conflitualidade sistemática, persistente, em constante progresso, em que uma pessoa é objeto de uma conduta altamente persecutória por parte do agressor que se encontra numa posição superior, inferior ou de igualdade, com o objetivo de causar na vítima danos de variado tipo e gravidade<sup>1273</sup>, o *mobbing*<sup>1274</sup> assume-se como um *síndrome psicossocial*

---

<sup>1270</sup> MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica no Código do Trabalho revisto», cit., p. 237.

<sup>1271</sup> Antes da aprovação do CT de 2003, não havia, na legislação ordinária, previsão expressa que se debruçasse sobre a matéria do assédio moral. Registaram-se duas iniciativas legislativas sobre a matéria que nunca chegaram a ser aprovadas: o Projeto de Lei n.º 252/VIII e o Projeto de Lei n.º 334/VIII. O CT de 2003 consagrou expressamente o princípio da proibição da discriminação e do assédio, nos art. 23 e 24, que resultaram da transposição de três directivas comunitárias (Directiva 43/2000, de 29/06/2000, Directiva 78/2000, de 27/11/2000 (a qual estabelece o quadro legal de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional) e a Directiva 2002/73/CE, de 23/9/2002, que altera a Directiva 76/207/CE do Conselho de 9/02/1976). No entanto, a inexistência de previsão legal expressa não significava que os direitos de um trabalhador vítima de *mobbing* não fossem reconhecidos e tutelados (GARCIA PEREIRA, R., *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho, Contributo para a sua conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009, p. 195). No sistema espanhol, não se avançou ainda para uma consagração legal expressa deste fenómeno, pese embora os princípios gerais que presidem à *Ley 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riesgos laborales* espanhola (LPRL) contribuam já com elementos suficientes para que possa sustentar-se uma ação preventiva e repressiva por parte da Administração e dos Tribunais contra este tipo de condutas.

<sup>1272</sup> Para uma breve análise da figura do *mobbing* no ordenamento português, *vd.*, da nossa autoria, «Algumas reflexões sobre *mobbing*», *RCEJ*, 2014, n.º 25, pp. 139-159. Na doutrina espanhola, *cfr.* FERREIRO REGUEIRO, C., «L'harcèlement moral», *Revue du Droit du Travail*, Dalloz, 2012, pp. 145-163.

<sup>1273</sup> BERTONCINI, M., «Il *mobbing* secondo la Cassazione», *Responsabilità Civile e Previdenza*, n.º 2, 2009, p. 291.

*multidimensional*<sup>1275</sup>, de natureza multicausal, capaz de colocar a sua vítima num estado de extrema delicadeza, com inerentes repercussões na esfera profissional, pessoal e familiar deste. Por seu turno, o assédio sexual traduz-se no comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o mesmo objetivo acima identificado (art. 29.2 CT).

Perante a dificuldade de enquadrar a mobilidade geográfica como uma sanção disciplinar no ordenamento jurídico português, ao abrigo da qual o empregador poderia determinar a modificação do posto de trabalho do agente assediador, conforme explicitaremos mais à frente, esta é quanto a nós a solução legal que melhor serve os interesses da vítima, ao mesmo tempo que se insere no espírito do sistema. Além de que, em nossa opinião, a questão do assédio moral não deve ser necessariamente encarada do ponto de vista do castigo ao infrator, mas poderá também ser atributiva de direitos à vítima, de que esta poderá lançar mão para obter um afastamento daquele. Nestes casos, o agente ativo ou assediador surge como aquele que subordina outro na relação de trabalho a condutas degradantes, hostis, vexatórias ou desconfortáveis, e por regra é aquele que possui mais poder no seio da dinâmica laboral, o que advirá incontornavelmente, no caso da entidade empregadora ou do superior hierárquico, da posição inerente à sua categoria profissional. Importa, assim, conferir uma proteção acrescida ao trabalhador que seja vítima desta realidade, tendo em mente o direito fundamental à dignidade da pessoa humana no trabalho, direito enformador da constituição laboral que lhe confere uma proteção transversal contra todo e qualquer comportamento consubstanciador da prática de *mobbing*<sup>1276</sup>. Leia-se, a este propósito, o que vem inscrito no art. 59 CT que prevê o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, assim como o de prestar o trabalho em condições de higiene e segurança. O primeiro pressupõe que «o trabalho pode ser pessoalmente gratificante, não podendo ser de qualquer forma prestado em condições socialmente

---

<sup>1274</sup> Sobre a diversa terminologia que tem sido avançada acerca desta problemática (assédio moral, *labour harassment*, *bullying*), vd. GARCIA PEREIRA, R., *op. cit.*, pp. 64-78.

<sup>1275</sup> Cfr. MAGALHÃES GUIMARÃES, L. A. e ODALIA RIMOLI, A., «*Mobbing*» (*Assédio Psicológico*) *no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional*, Universidade Católica Dom Bosco, Brasil, texto acessível em <http://search.scielo.org>.

<sup>1276</sup> PIMENTA FERNANDES, T., *op. cit.*, p. 155.

degradantes ou contrárias à dignidade humana»<sup>1277</sup>. De igual modo, os arts. 26, 47 e 53 CRP <sup>1278</sup> revelam-se suscetíveis de garantir direitos a um trabalhador alvo desta realidade. Nesta moldura de referências protetoras do trabalhador afetado por estas práticas, confluem ainda na composição do trabalho o princípio da tutela da profissionalidade e a valorização e realização profissional e pessoal do trabalhador, impondo-se também o princípio geral da boa-fé que deverá presidir à execução contratual, e que poderiam obrigar o empregador, perante uma situação comprovada de *mobbing*, a modificar o local de trabalho da vítima, desde que disponha de um outro posto de trabalho compatível com o seu, e que esteja disponível num outro estabelecimento. Com efeito, são de vária índole as ressonâncias negativas que tais atitudes podem produzir na esfera do trabalhador, e que importará procurar evitar, sejam na saúde física e psíquica do *mobbed*, que se vê lesado na sua dignidade e personalidade (registando-se danos psicossomáticos, propulsores de eventuais incapacidades psicofísicas permanentes<sup>1279</sup>), seja no seu emprego, dado que este pode mesmo ser objeto de um processo de exclusão profissional.

Trata-se de uma solução que, segundo cremos, também se revelaria favorável na ótica do próprio empregador, cuja organização empresarial muitas vezes sai prejudicada por cenários de conflitos e de baixa produtividade dos seus trabalhadores, que poderão ter na sua génese uma situação de assédio moral ou sexual. Com efeito, em variados casos o *mobbing* surge como responsável por elevados custos financeiros e humanos nas organizações, *vg.*, perda de trabalho, diminuição da eficiência e da produtividade, perda de tempo, credibilidade e lealdade na organização, baixos níveis de satisfação laboral, absentismo, rotatividade do pessoal, elevados níveis de emoções negativas (*stress* psicológico, ansiedade, depressão, hostilidade), *burnout*, entre outros similares. Os custos indiretos patenteiam-se na redução da qualidade dos produtos, na perda de

---

<sup>1277</sup> GOMES CANOTILHO, J. J. e MOREIRA, V., *Constituição da República Portuguesa anotada*, cit., pp. 173 e ss.

<sup>1278</sup> O art. 26 CRP reconhece a todos os cidadãos o direito à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação. Por seu turno, o art. 47 do mesmo diploma consagra a liberdade de escolha da profissão ou do género de trabalho e o art. 53 atribui a todos os trabalhadores o direito à segurança no emprego.

<sup>1279</sup> Invoca-se, pela sua inteira pertinência nesta sede, a asserção de RIBEIRO PARREIRA, I., segundo a qual «o assédio moral no trabalho reporta-se genericamente a uma prática social de perseguição reiterada de um trabalhador no universo laboral com danos psíquicos e psicológicos na vítima e com consequências no seu trabalho» (*op. cit.*, p. 209).



prestígio da empresa e na diminuição do número de clientes. A proativa dirimição destas práticas afirma-se como uma mais-valia económica para a entidade patronal, numa análise positiva, tendente à saúde organizacional.

É certo que a solução que ora se propugna poderá ser de pouca utilidade nos casos em que o assédio provenha diretamente do próprio empregador (situação aliás bastante possível, tendo em conta que o tecido empresarial português é, na sua esmagadora maioria, composto por pequenas e médias empresas) ou quando o mesmo é levado a cabo no interesse deste, em que o trabalhador poderá deparar-se com uma forte resistência à efetivação do seu direito. Ainda assim, somos da opinião de que a atribuição deste direito à mobilidade fará sentido nas situações em que o assédio é fruto da conduta de um colega de trabalho, sem que tenha havido, simultaneamente, ação da entidade empregadora. Em tais casos, muito embora se compreenda que a possibilidade de um exercício desse direito passe sempre pela possibilidade, do ponto de vista do empregador, de esta medida ser levada a cabo, sempre se discutirá a existência de: a) culpa *in vigilando*<sup>1280</sup> deste, tendo em consideração que lhe compete salvaguardar o bom ambiente de trabalho, evitando, designadamente, conflitos entre os trabalhadores que possam pôr em causa as salubres condições de trabalho [note-se que, nos termos do art. 127.c) CT, impõe-se à entidade patronal o dever de «proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral» ao trabalhador], e de b) responsabilidade do empregador por atos de assédio moral praticados por subordinados seus no âmbito da relação laboral (art. 800 CC), na medida em que aquele será responsável pela atuação de um terceiro sempre que se sirva deste para o cumprimento da sua obrigação ou quando beneficie da atuação do sujeito ativo. Feito este enquadramento, a decisão de atender (ou não) a um eventual direito à mobilidade do sujeito assediado mereceria sempre alguma ponderação por parte da empresa, o que poderia revelar-se favorável na perspetiva de ambos. Por outro lado, trata-se de uma solução que apenas fará sentido nos casos em que a conduta do *mobber*, apesar de disciplinarmente punível, não apresente ainda uma gravidade e ilicitude tais justifiquem a aplicação da sanção disciplinar máxima – o despedimento –, o que poderá ocorrer quando este

---

<sup>1280</sup> Impõe-se-nos uma referência à Decisão do *Landesarbeitsgericht de Thuringen*, de 10 de abril de 2001 (Tribunal de 2.<sup>a</sup> instância), que entendeu que a entidade empregadora pode ser condenada a indemnizar um trabalhador vítima de *mobbing* não só quando foi aquela o agente ativo do *mobbing*, mas também caso não tenha organizado a empresa de forma a evitar a violação de direitos de personalidade ou, ainda, quando tenha omitido providências no sentido de que não fossem violados de direitos de personalidade na empresa.



comportamento venha a ser detetado numa fase inicial, ou nos casos em que as suas repercussões junto da vítima ainda não se revelem significativas<sup>1281</sup>. Além de que coloca a pertinente questão de saber até que ponto o empregador se encontra obrigado a punir disciplinarmente (e muito menos com a sanção máxima) o agressor nestes casos, tendo em conta que o poder disciplinar surge configurado como um direito e não um dever daquele. Note-se que, uma vez que a prática de *mobbing* poderá equacionar-se como fundamento para a resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador<sup>1282</sup>, a atribuição deste direito pressupõe naturalmente que o agredido não opte pelo recurso a essa opção legal.

Por fim, a crescente preocupação do legislador hodierno com as questões da parentalidade seria, quanto a nós, suficiente para apontar no sentido da revisão do ordenamento em vigor e atribuir aos trabalhadores que se encontrem nessa situação um direito a serem transferidos, quando o mesmo se revele essencial para assegurar essa sua função parental. Com efeito, considerando que os pais e as mães têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país (arts. 68.1 CRP e 33.2 CT), e que «a maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes» (arts. 68.2 CRP e 33.1 CT), somos da opinião de que a defesa dos valores próprios da parentalidade, mais do que uma missão, deverá constituir uma prioridade para o legislador laboral. Acresce que, nos termos do art. 25 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, a maternidade e a infância têm direito a ajuda e assistência especiais, e todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimónio, gozam da mesma protecção social, o que se revela de particular importância atendendo a que, nos termos do art. 16.2 CRP, os preceitos constitucionais e legais relativos aos direitos fundamentais deverão ser interpretados e integrados de harmonia com aquele diploma<sup>1283</sup>.

---

<sup>1281</sup> Pense-se ainda no caso, também ele possível, em que o assédio provenha de um terceiro, o qual não se encontrará sob a tutela disciplinar do empregador (p. ex., de um cliente deste último).

<sup>1282</sup> *Vd.* o art. 394.2.f) CT, nos termos do qual constitui justa causa de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador a «ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo empregador ou seu representante». No ordenamento jurídico espanhol, igual possibilidade parece decorrer do preceituado no art. 50.1.a) ET.

<sup>1283</sup> No plano internacional, merecem ainda particular destaque o art. 10.1 do Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, nos termos do qual se reconhece que «uma protecção e uma assistência mais amplas possíveis serão proporcionadas à família, que é o núcleo elementar natural e fundamental da sociedade, particularmente com vista à sua formação e no tempo durante o qual ela tem a

Neste seguimento, a possibilidade já prevista entre nós de trabalhadores com responsabilidades familiares prestarem o seu trabalho a tempo parcial (art. 55 CT) ou em regime de horário flexível (art. 56 CT) deveria, quanto a nós, inspirar o legislador luso a avançar para a atribuição àqueles de um direito à mobilidade geográfica, nos casos em que o empregador disponha de uma vaga compatível com as suas funções noutra estabelecimento, desde que o recurso a esse expediente lhes permita desempenhar essas funções de um modo comprovadamente mais eficaz.

### **III. O DIREITO À TRANSFERÊNCIA POR MOTIVO DE SAÚDE DO TRABALHADOR**

Um outro aspecto da vida do trabalhador que, quanto a nós, reclamaria também uma melhor ponderação por parte do legislador (ou, quanto muito, da negociação coletiva) em matéria de mobilidade geográfica passa pela proteção da saúde deste, que por vezes poderá ser posta em causa pelo posicionamento do seu *locus executionis*. Na verdade, compreende-se que, por vezes, a particular condição de saúde (física ou psíquica) do trabalhador, por um lado, e as específicas características do posto por si ocupado, por outro, possam ser atributivas de um direito a exigir a modificação do seu local de trabalho, dado o interesse superior em causa.

Esta segunda faceta deste direito encontra já algumas manifestações no ordenamento jurídico luso. Tanto o art. 281.2 CT como o art. 15 da Lei 102/2009, de 10 de setembro, de Segurança e Saúde no Trabalho, consagram o dever de o empregador proteger os trabalhadores especialmente sensíveis a determinados riscos laborais, o que poderá naturalmente ter repercussões ao nível da determinação geográfica do seu *locus*

---

responsabilidade de criar e educar os filhos», bem como o art. 27.1.a) da Carta Social Europeia, que prevê que, com vista a assegurar o exercício efetivo do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares, os Estados Contratantes (entre os quais se conta Portugal) se comprometem a tomar medidas apropriadas a «permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares entrar e permanecer na vida ativa ou regressar a ela após uma ausência devida a essas responsabilidades, incluindo medidas no domínio da orientação e da formação profissionais».

*executionis*. Por outro lado, prevê-se ainda obrigação de o empregador adotar as medidas necessárias quando a atividade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, apresente um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho que possam ameaçar a sua segurança e saúde, com as inerentes repercussões sobre a gravidez ou amamentação, nomeadamente a de «atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional» [art. 62.3.b) CT], o que, também aqui, poderá implicar uma certa mobilidade geográfica da trabalhadora. A mesma preocupação faz-se sentir ainda em matéria de trabalho noturno, consagrando-se no art. 225.5 CT que, «sempre que possível, o empregador deve assegurar a trabalhador que sofra de problema de saúde relacionado com a prestação de trabalho noturno a afetação a trabalho diurno que esteja apto a desempenhar»<sup>1284</sup>, e quanto ao trabalhador menor, a quem deverá ser vedada a prestação de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, se revelem prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral do mesmo (art. 72.2 CT).

No sistema espanhol, o art. 1 RD 1451/1983, de 11 de maio, *por el que se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos*, prevê que, em caso de incapacidade superveniente por doença ou acidente do trabalhador, uma modificação das funções para outras que se adaptem à sua nova capacidade residual e que, por seu turno, poderão implicar uma mudança de centro de trabalho, ou mesmo de residência. De modo semelhante, o art. 25 LPRL, consagra o dever de o empregador se revelar atento a trabalhadores especialmente sensíveis a determinados riscos laborais, ao passo que os arts. 26.2 e 3 LPRL, obrigam à alteração de funções da trabalhadora grávida ou lactante, quando as condições do seu posto de trabalho possam influir negativamente na sua saúde ou na do feto, o que poderá também implicar uma alteração do seu centro de trabalho ou da sua residência. Do mesmo modo, o art. 27.1 do mesmo diploma prevê que o empregador deva proceder a uma avaliação dos postos de trabalho que serão ocupados por trabalhador menor, no sentido de evitar a exposição deste a qualquer atividade suscetível de representar um risco específico para a sua pessoa. Destaque ainda para o art. 36.4 ET, que consagra o direito do trabalhador noturno, diagnosticado de problemas de saúde causados pelo desempenho do seu trabalho no referido horário, a ser alocado a um posto de trabalho diurno na empresa,

---

<sup>1284</sup> No entanto, note-se que a expressão «sempre que possível» parece deixar uma perigosa margem de manobra ao empregador.

para o qual seja profissionalmente apto, mesmo que se trate de posto que não pertença ao mesmo grupo profissional.

No primeiro dos planos assinalados, o legislador do país vizinho parece ter ido ainda mais longe, reconhecendo ao trabalhador incapacitado<sup>1285</sup>, quando este demonstre a necessidade de se submeter a tratamento ou reabilitação física ou psicológica, o direito preferente a ocupar outro posto de trabalho de que o empregador disponha, pertencente ao mesmo grupo profissional, e que se situe numa outra localidade, na qual esse tratamento se revele mais acessível (art. 40.3, parágrafo terceiro, ET).

Trata-se de um direito que goza de um alcance similar ao que é reconhecido no sistema espanhol às vítimas de violência de género e terrorismo, obrigando o empregador a informar trabalhador acerca das vagas existentes à data do pedido, bem como das que possam a vir a existir no futuro. Também aqui a modificação do local de trabalho terá uma duração inicial de seis meses, dentro dos quais a entidade patronal fica obrigada a reservar o posto de trabalho inicial anteriormente ocupado pelo trabalhador. Findo esse período, este poderá optar entre o regresso ao posto inicial ou permanecer no novo local, caso em que a dita obrigação de reserva cessará. Ainda assim, este regime parece apresentar algumas deficiências no seu desenho legal, ao não concretizar o modo como o sujeito tutelado deverá comprovar essa necessidade de ser transferido, e sem precisar se, ao aludir a uma «localidade em que tal tratamento seja mais acessível», essa conveniência se refere apenas a um impedimento físico ou também pessoal daquele<sup>1286</sup>. Acresce que o *Estatuto* não esclarece em que deve consistir o tratamento, físico ou psicológico, relacionado com a incapacidade, ou seja, por que entidade deverá ser prescrito, ou se o regime apenas se reputará aplicável caso o tratamento vise a «reabilitação» do trabalhador no sentido em que lhe permita recuperar as funções por si exercidas na empresa, ou se aquele termo deverá ser entendido em sentido amplo. Daí que, para alguns, tais imprecisões acabam por converter esta solução numa mera declaração de intenções por parte do legislador, ou mesmo em «mera

---

<sup>1285</sup> Sobre o modo como o Direito do Trabalho tem encarado o trabalhador incapacitado, *vd.*, por todos, RON LATAS, R. P., «Los discapacitados en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del siglo XXI», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 2005, n.º 9, pp. 815-828.

<sup>1286</sup> MORALES ORTEGA, J. M., «Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales tras la reforma de 2012: ¿Una malentendida flexiseguridad?», *TL*, 2013, n.º 119, pp. 62-63.

cosmética laboral», pelo que será importante assegurar que esta normativa se revele exequível e efetivamente reguladora da realidade que visa tutelar<sup>1287</sup>.

No quadro legal português, não se avançou ainda para a consagração, no plano legal, de um direito semelhante a este último, muito embora alguns instrumentos de regulamentação coletiva já se sirvam da situação médica deste (ou de familiares seus) como técnicas auxiliares na identificação do conceito de prejuízo sério, como vimos, ou prevejam mesmo verdadeiras situações de verdadeira mobilidade do trabalhador por motivo de saúde deste. Neste último caso, salientamos, pelo seu caráter verdadeiramente inovador, o disposto no art. 12 do CCT entre a APS (Associação Portuguesa de Seguradores) e o STAS (Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora e outros)<sup>1288</sup>, nos termos do qual um trabalhador pode solicitar a transferência para outro serviço, por motivo atendível de saúde, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista. Prevê-se ainda que, em caso de desacordo entre este e o empregador quanto à existência de «motivo atendível» para esse efeito, qualquer umas das partes possa recorrer a uma junta médica, composta por três médicos, um indicado por cada um deles, e um terceiro eleito por comum acordo ou, em caso de inexistência do mesmo, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde. A transferência do trabalhador nestes casos fica sujeita ao parecer favorável da referida junta, bem como à existência de um posto de trabalho na empresa que seja compatível com as suas funções. Trata-se, quanto a nós, de um modelo de regime que poderia inspirar o legislador português a avançar para a consagração de um verdadeiro direito à mobilidade geográfica para estes casos, ao abrigo de um princípio de igualdade de oportunidades e de não discriminação em função da incapacidade, permitindo que estes trabalhadores superem as suas limitações funcionais e proporcionando-lhes uma importante integração laboral e social.

---

<sup>1287</sup> *Idem*.

<sup>1288</sup> BTE n.º 2, de 15 de janeiro de 2012.

## CAPÍTULO QUARTO. OUTROS TIPOS DE TRANSFERÊNCIA DO TRABALHADOR

### I. MOBILIDADE E CONTRATO DE TRABALHO

#### 1. Considerações gerais

O local de trabalho constitui, como se disse, um elemento essencial do contrato de trabalho, que possui natureza contratual, e resulta do acordo (expresso ou tácito) entre empregador e trabalhador quanto à sua delimitação. O princípio de que os contratos devem ser pontualmente cumpridos (*pacta sunt servanda*<sup>1289</sup>) permite-nos afirmar que o empregador não pode, em princípio, transferir o trabalhador sem o seu acordo<sup>1290</sup>, mas já será livre de o fazer se obtiver o assentimento deste nesse sentido<sup>1291</sup>. A mobilidade geográfica pode, assim, ter caráter voluntário, muito embora se reconheça que a possibilidade da sua regulação convencional deve ser rodeada de algumas cautelas, designadamente através da redução de tais pactos à forma escrita, como

---

<sup>1289</sup> Em Portugal, *vd.* o art. 406 CC; em Espanha, o art. 1255 CC.

<sup>1290</sup> Cfr. Acórdão do STJ de 16 de janeiro de 2008 (proc. n.º 07S535, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). Na doutrina portuguesa, *vd.* GOMES, J. e GUEDES, A., *op. cit.*, p. 98; LOBO XAVIER, B., «O lugar da prestação...», *cit.*, pp. 15-18; e OLIVEIRA CARVALHO, C., *A mobilidade do trabalhador no âmbito dos grupos de empresa*, *cit.*, p. 149; na espanhola, cf. BELTRÁN MIRALLES, S., *op. cit.*, p. 1045; e ROMERO BURILLO, A. M.<sup>a</sup>, «El nuevo régimen jurídico del traslado individual», *cit.*, p. 384.

<sup>1291</sup> Existem situações em que o empregador anuncia a existência de trabalhadores em excesso numa determinada zona, em que algum (ou alguns) deles acaba por se oferecer para ser transferido para outra zona onde haja escassez de mão-de-obra. Tais casos, que a doutrina jurisprudencial apelida de «transferências nominalmente voluntárias», deverão ser tratados como transferências forçadas, na medida em que a modificação de residência do trabalhador não surge como produto da sua livre e espontânea vontade [SSTSJ Catalunha de 7 de outubro de 2010 (La Ley 176245) e 14 de setembro de 2010 (La Ley 158175)].



reforço da segurança jurídica das partes, sobretudo do trabalhador<sup>1292</sup>. Trata-se de uma questão que deverá ser valorada casuisticamente, dada a sua enorme relevância, na medida em que dela dependerão as possibilidades de impugnação dessa mesma transferência e, no limite, de resolução do contrato por parte do afetado<sup>1293</sup>.

No sistema português, tanto a doutrina como a jurisprudência não têm hesitado em aceitar que as partes possam acordar na modificação do local de trabalho, durante a execução do contrato, e que possam gozar de uma certa liberdade na autorregulação da mobilidade do trabalhador. Aliás, inexistem regras que limitem a possibilidade de ambas as partes combinarem ajustarem essa alteração, não se prevendo aqui a intervenção de quaisquer entidades públicas, ao contrário do que sucede em caso de mudança para categoria inferior que determine a diminuição da retribuição daquele (art. 119 CT<sup>1294</sup>). Daqui se infere que «a lei parte do princípio, aparentemente correto, de que o trabalhador não aceita uma mudança prejudicial para a sua vida»<sup>1295</sup>. Salientamos, porém, que perante a efetivação de uma transferência por mútuo acordo, o nosso sistema não reconhece expressamente ao mobilizado o direito de se retratar dessa sua declaração. Ainda assim, defendemos em tais casos a aplicação analógica do regime previsto no art. 350.1 CT, que confere ao trabalhador o direito ao arrependimento no seguimento de um acordo de revogação do contrato, até sete dias após a sua celebração<sup>1296</sup>. Convém não esquecer que a aceitação da transferência, de modo irrefletido, pode inviabilizar a manutenção do contrato. Além de que esta solução parece ser a que melhor protege o afetado de situações fraudulentas, evitando, p. ex., que o empregador exija deste a assinatura de um acordo de alteração do local de trabalho em branco, para mais tarde o preencher da forma que entender<sup>1297</sup>, ou que aquele dê o seu

---

<sup>1292</sup> BELTRÁN MIRALLES, S., *op. cit.*, p. 1038. Será relevante que a declaração do trabalhador no sentido da alteração do seu local de trabalho seja livre, esclarecida, e que não padeça de qualquer vício na formação da sua vontade, nomeadamente, que aquele não tenha sido pressionado pelo empregador no sentido da sua emissão.

<sup>1293</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, cit., pp. 277-278.

<sup>1294</sup> A mudança do trabalhador para categoria inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, o qual fica sujeito à autorização pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

<sup>1295</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 577.

<sup>1296</sup> Com este entendimento, ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, pp. 577-578.

<sup>1297</sup> *Idem*.

assentimento a cenários de mobilidade que entretanto venha a concluir que não correspondem, de todo, à realidade.

Em Espanha, onde o legislador se revela menos tolerante quanto à possibilidade de autorregulação da mobilidade geográfica, parte-se do princípio de que não se permite que as partes estabeleçam condições menos favoráveis do que as legal ou convencionalmente fixadas [art. 3.1.c) ET]<sup>1298</sup>, do mesmo modo que não se admite que estas disponham, nem antes nem depois da sua aquisição, de direitos reconhecidos por disposições legais de direito necessário (art. 3.5 ET), pelo que o art. 40 ET marca o limite dos possíveis acordos entre empregador e trabalhador, cuja ultrapassagem afetará substancialmente a posição jurídica deste último<sup>1299</sup>. Daí que se venha sustentando que tais pactos não devam afetar os direitos laborais e profissionais do trabalhador, nomeadamente o direito a uma compensação económica, caso em que serão abusivos<sup>1300</sup>. Nesse sentido, admite-se que tanto as partes como os convénios coletivos possam prever uma regulação especial sobre esta matéria<sup>1301</sup>, complementar do regime legal ou mesmo diferenciadora dele, mas sempre com respeito pelas disposições de carácter imperativo em vigor<sup>1302</sup>. Trata-se de uma visão indiscutivelmente mais protetora do sujeito mobilizado, embora quanto a nós possa revelar-se algo contraproducente na ótica este, na medida em poderá desincentivar o empregador a dar o seu aval a situações

<sup>1298</sup> Neste sentido, *vd.* a doutrina do Tribunal Constitucional espanhol, nas Sentenças 225/2001, de 26 de novembro (RTC 225) e 208/2001, de 28 de junho (RTC 208), segundo a qual a autonomia das partes não poderá ser utilizada de forma a anular o estabelecido em convénio coletivo, sob pena de se atentar contra a própria liberdade sindical. Inversamente, defendendo que o regime do art. 40 ET não se aplica às situações de mobilidade geográfica voluntária, pelo que o trabalhador em tais casos usufruirá dos direitos correspondentes ao novo local de trabalho, sejam superiores ou inferiores às que detinha no anterior posto de trabalho, STS de 12 de fevereiro de 1990 (Ar. 903).

<sup>1299</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, pp. 210-211.

<sup>1300</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *A mobilidade funcional e xeográfica en Galicia*, cit., p. 86; e SALA FRANCO, T., «La movilidad...», cit., p. 78. Em todo o caso, registam-se algumas decisões judiciais que já entenderam ser possível que as partes afastem os conceitos económicos do art. 40 ET, se isso for expressamente acordado entre empregador e trabalhador, o que para alguma doutrina é criticável, por representar um menosprezo por direitos reconhecidos legalmente ao trabalhador e, nessa medida, violador do art. 3.5 ET (GARCÍA MURCIA, J., *Traslados y desplazamientos*, cit., p. 42).

<sup>1301</sup> Em Espanha, são vários os convénios que aludem à possibilidade de modificação do local de trabalho mediante acordo entre as partes. No entanto, em muitos deles, a regulação das condições da transferência (designadamente, a existência ou não de compensação) parece ficar entregue à regulação das partes (*vd.* art. 46.1 do convénio coletivo para «empresas de transporte de mercancias por carretera» da região de Murcia, cit., e art. 21 do convénio coletivo provincial para «industrias siderometalúrgicas» da província de Toledo, cit.).

<sup>1302</sup> No caso de convénios que permitam expressamente um acordo nesta matéria, note-se que é o acordo posterior das partes, e não aquele instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que produz efeitos novatórios no contrato de trabalho inicialmente acordado (BELTRÁN MIRALLES, S., *op. cit.*, p. 1045).

em que o trabalhador poderá também ser um verdadeiro (ou mesmo o principal) interessado na sua própria transferência. Além de que este, em nossa opinião, aparenta ser um entendimento algo difícil de sustentar em face da solução legal portuguesa, na medida em que a proteção conferida pelo legislador à compensação económica devida ao mobilizado apenas goza de carácter imperativo em caso de transferência determinada unilateralmente pelo empregador e não por acordo das partes<sup>1303</sup>. No mesmo sentido, aliás, aponta a notória tendência flexibilizadora que, desde o Código de 2003, se faz sentir em matéria de mobilidade geográfica, conforme veremos de seguida.

Por fim, salientamos que as hipóteses de mobilidade atrás analisadas não esgotam todas as possibilidades através das quais se poderá promover a modificação do local de trabalho. Com efeito, a alteração deste elemento negocial é ainda suscetível de ser impulsionada pelo próprio conteúdo do contrato que haja sido ajustado entre as partes, ou porque estas procederam a uma fixação ampla do lugar da execução da prestação, dentro da qual será legítimo que o empregador mobilize o trabalhador ao abrigo do seu poder directivo (e não de uma prerrogativa unilateral como a que analisámos *supra*), ou porque ambas previram expressamente a possibilidade de aquele vir a ser transferido no futuro, por via das consabidas cláusulas de mobilidade geográfica, uma figura expressamente consagrada no ordenamento português que tem atraído a atenção da doutrina e jurisprudência do nosso país. Trata-se, em ambos estes casos, de uma mobilidade consentida pelo trabalhador, muito embora caiba discutirmos se a liberdade de que as partes gozam nessa previsão será ilimitada, ou se, antes pelo contrário, será lícito supor que a mesma se depara com determinadas fronteiras, que se sobrepõem à vontade deste último. Destacaremos ainda as hipóteses de troca de posto por acordo entre trabalhadores, pertencentes à mesma empresa, o que poderá acabar por refletir-se na respetiva localização geográfica.

Analisemos as principais manifestações deste tipo de mobilidade.

---

<sup>1303</sup> Neste sentido, cf. a sentença do tribunal da instância central da comarca de Santarém (1.ª secção de trabalho, J1) de 12 de Março de 2015, proferida no processo n.º 397/14.5T8STR.

## 2. A fixação ampla do local de trabalho. O caso dos trabalhadores de «centros móveis o itinerantes» no sistema espanhol

Por vezes, é o próprio contrato de trabalho que, dada a natureza da atividade em causa, implica uma diversidade de lugares para a realização da prestação laboral, caso em que o próprio conteúdo desta se caracteriza pela possibilidade de o empregador modificar unilateralmente o local de trabalho. A mobilidade do trabalhador, nestes casos, surge configurada como parte integrante do próprio objeto do contrato de trabalho<sup>1304</sup>, acordando as partes numa certa indeterminação espacial, independentemente de as funções a desempenhar por aquele pressuporem um caráter itinerante ou ambulatório. Por outras palavras, falamos aqui de situações em que as partes, por via do contrato entre si celebrado, procederam a um alargamento das fronteiras do local de trabalho<sup>1305</sup>, ou quando a própria progressão na carreira do trabalhador possa pressupor a prestação da sua atividade em lugar diverso do originário<sup>1306</sup>. Nestes casos, o sujeito transferido obriga-se a prestar a sua atividade em mais do que um local, pelo que, em rigor, uma ordem de prestação da sua atividade em local distinto do inicial não configura uma verdadeira alteração deste último<sup>1307</sup>, não lhe sendo consequentemente aplicáveis os regimes que vimos analisando. O art. 40 ET, aliás, exclui expressamente do regime previsto para a mobilidade geográfica os trabalhadores «móveis» ou «itinerantes», como veremos.

Nos termos do art. 193 CT, «o trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local de trabalho contratualmente definido», e, de acordo com o art. 97 do

---

<sup>1304</sup> A título de exemplo, na doutrina espanhola, os trabalhadores das empresas de montagem de instalações elétricas, telefónicas ou de obras públicas (SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 581) e os representantes de comércio, trabalhadores de empresas de transporte e empresas móveis (MONTOLYA MELGAR, A., «Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2000, n.º 23, p. 50, nt. 177).

<sup>1305</sup> Este alargamento do local de trabalho carece sempre de estipulação contratual nesse sentido. Como salientou o STJ, em Acórdão de 16 de janeiro de 2008 (proc. n.º 07S535, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), a potencial plurilocalização do trabalho no caso do trabalhador vigilante de uma empresa de segurança não é suficiente, por si só, para que se alargue o local de trabalho a uma área superior à da sua efetiva execução, quando nada é convencionado a tal propósito.

<sup>1306</sup> ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, p. 751.

<sup>1307</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores no Código do Trabalho», cit., pp. 43 e ss.

mesmo diploma, «compete ao empregador estabelecer os termos em que o trabalho deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem». O próprio art. 193.2 CT veio alargar o conceito de local de trabalho, ao prever que o trabalhador se encontra «adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional»<sup>1308</sup>.

No ordenamento jurídico português, aceita-se que as partes possam definir o objeto do contrato de trabalho (*in casu*, o local da prestação laboral) de um modo amplo<sup>1309</sup>, muito embora já se equacione a imposição de limites a essa regulação contratual. Por um lado, caberá averiguar o contexto concreto em que a cláusula de fixação alargada do local de trabalho se insere, e determinar se existe um interesse legítimo do empregador que a justifique, o qual normalmente se conexiona com as funções do trabalhador. Interessará, por outro lado, apurar se a mencionada cláusula não será abusiva quando inserida num contrato de adesão, ou, em todo o caso, fruto de usura, traduzindo uma «intenção de o empregador propiciar situações de incumprimento daqueles trabalhadores de que pode pretender desembaraçar-se»<sup>1310</sup>. Em caso de dúvida na interpretação do teor da cláusula, deve dar-se primazia ao sentido que conduzir ao maior equilíbrio das prestações (art. 237 CC)<sup>1311</sup>, segundo o padrão de um homem médio e normal, em face dos elementos de interpretação de que o declaratório dispõe<sup>1312</sup>. Saliente-se que nos encontramos perante cláusulas que procedem a uma fixação alargada do local de trabalho, e não cláusulas de mobilidade geográfica

---

<sup>1308</sup> Para alguns autores, no entanto, o âmbito de aplicação deste preceito parece «duvidoso», questionando-se se o mesmo «se aplicará a uma situação de *ius variandi* quando as funções temporariamente exigidas (...) correspondem a um local de trabalho mais amplo» (assim, GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 641).

<sup>1309</sup> Sobre esta possibilidade no ordenamento português, onde a natureza convencional do local de trabalho é hoje pacificamente aceite, *vd.* GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 636, nt. 1631; MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 29; MENEZES CORDEIRO, A., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 685-686; MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 388; MOTTA VEIGA, A., *op. cit.*, pp. 464-465; OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, p. 45; e PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., pp. 500-502.

<sup>1310</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 640, nt. 1636.

<sup>1311</sup> Nesse sentido, *vd.* o Acórdão do STJ de 12 de março de 2009 (proc. n.º 08S3054, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). No entender da instância, na delimitação do local de trabalho fixado nestes termos, e em caso de dúvida, deve atender-se a diversos elementos, nomeadamente à retribuição acordada, em conjugação com o leque de interesses de ordem pessoal, familiar e social que, de um modo geral, subjazem à estabilidade do local de trabalho.

<sup>1312</sup> *Cfr.* Acórdão do STJ de 12 de novembro de 2009 (proc. n.º 1906/06.6TTLSB.S1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).



propriamente ditas<sup>1313</sup>, figura que abordaremos mais à frente, não obstante ambas revelem um efeito prático bastante similar.

Tanto a doutrina como a jurisprudência portuguesas têm encarado com algum cuidado a previsão de cláusulas contratuais que procedem ao alargamento do local de trabalho. É hoje pacificamente aceite que o facto de as cláusulas de definição do local de trabalho constarem do contrato não significa que as mesmas sejam necessariamente válidas. Com efeito, «tal seria verdadeiramente paradoxal, sobretudo num ramo de direito que nasceu da constatação da profunda desigualdade que normalmente existe entre trabalhador e empregador»<sup>1314</sup>. Designadamente, tem-se exigido que o parâmetro geográfico da prestação seja determinável no momento da estipulação contratual<sup>1315</sup>, de modo a que seja suscetível de concretização no futuro<sup>1316</sup>, por obediência ao disposto no art. 280.1 CC<sup>1317</sup>. Esta exigência de determinabilidade do objeto decorre de uma necessidade de viabilizar o cumprimento da obrigação constituída, «sob pena de se tornar impossível saber a que é que o devedor se encontra obrigado»<sup>1318</sup>. Daí que se afigure lícita uma cláusula sobre o local de trabalho que fixe que o trabalhador executa as suas funções em Lisboa ou na sucursal da empresa em Macau, mas será ilícita uma

---

<sup>1313</sup> Sobre a dificuldade de distinção entre ambas as figuras, *vd.* ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, pp. 130-131; e NUNES VICENTE, J., «Cláusulas de mobilidade geográfica: vias de controlo possíveis», *cit.*, p. 65. Cf. ainda o Acórdão da Relação do Porto de 7 de abril de 2008 (proc. n.º 0712016, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)). Em causa estava a seguinte cláusula contratual: «o 2.º outorgante [trabalhador] aceita que possa ser deslocado, dentro do território do continente, para qualquer dos estabelecimentos que pertençam ao 1.º outorgante» [empregador]. A primeira instância considerou que tal cláusula representava uma situação de mobilidade compreendida no local de trabalho contratualmente previsto, ao passo que o Tribunal de Recurso entendeu que se tratava de uma cláusula de mobilidade geográfica, o que nos parece ser o entendimento mais acertado.

<sup>1314</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 639.

<sup>1315</sup> MADEIRA DE BRITO, P., in AAVV., *Código do Trabalho anotado*, *cit.*, p. 468.

<sup>1316</sup> Na doutrina civilista portuguesa, exige-se que o objeto negocial se encontre concretizado no momento da celebração do negócio ou que o possa vir a ser futuramente, segundo um critério estabelecido no contrato ou na lei (ALMEIDA COSTA, M. J., *op. ult. cit.*, p. 709; ANTUNES VARELA, J. A., *op. cit.*, p. 805; CARVALHO FERNANDES, L., *Teoria Geral do Direito Civil*, 5.<sup>a</sup> ed., vol. II., Universidade Católica, Lisboa, 2010, p. 164; FERREIRA DE ALMEIDA, C., «Determinação do preço por terceiro», *Cadernos de Direito Privado*, Abril-Junho 2010, n.º 30, pp. 3 e ss.; MESQUITA, M. H., e SÁ, A., «Determinação do preço por terceiro», *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Março-Abril 2012, ano 141.º, n.º 3973, pp. 202 e ss.; MOTA PINTO, C. A., *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.<sup>a</sup> ed., reimp. Coimbra Editora, Coimbra, 2012, p. 554; e PAIS DE VASCONCELOS, P., *Teoria Geral do Direito Civil*, 7.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2014, pp. 373-375).

<sup>1317</sup> Nos termos do art. 280.1 CC, «é nulo o negócio jurídico cujo objeto seja física ou legalmente impossível, contrário à lei ou indeterminável».

<sup>1318</sup> Assim, NUNES VICENTE, J., «Cláusulas de definição do local de trabalho», *QL*, 2013, n.º 42, pp. 226-227.



cláusula que preveja que o local de trabalho é o estabelecimento da entidade empregadora em Almada ou qualquer outro para onde o trabalhador seja transferido. Do mesmo modo, serão inadmissíveis as cláusulas que estabeleçam poderes ilimitados de transferência a favor da entidade empregadora<sup>1319</sup>.

Conforme os tribunais portugueses destacaram recentemente<sup>1320</sup>, «na definição contratual do local de trabalho, não podem as partes contratantes estabelecer regras donde resulte uma total indeterminação ou indeterminabilidade do *locus executionis* ou da mobilidade geográfica ou transferência do trabalhador»<sup>1321</sup>. Noutro aresto<sup>1322</sup>, a trabalhadora obrigou-se ao exercício das suas funções no estabelecimento da empregadora, sito no Porto, ou em qualquer outro local que lhe viesse a ser determinado por esta, dentro da área da sua atuação ou outras limítrofes, o que, na prática, permitiria à entidade patronal transferi-la dentro o âmbito de atividade desta, que abrangia Matosinhos, Lavra, Perafita e Leça da Palmeira. Neste contexto, entendeu o Tribunal recorrido que a cláusula em questão não revestia assim de tanta amplitude que pudesse implicar uma indeterminabilidade do local de trabalho, sustentando que a ordem dada à trabalhadora para passar a prestar os serviços em Matosinhos (em vez do Porto) era lícita, por se tratar de local que se mostrava compreendido no local de trabalho

<sup>1319</sup> MADEIRA DE BRITO, P., «Local de trabalho», cit., pp. 370-371. Como nota LEAL AMADO, J., «nem a inamovibilidade nem a mobilidade poderão ser absolutas» («Local de trabalho, estabilidade e mobilidade: o paradigma do trabalhador *on the road*», cit., p. 160). O Tribunal da Relação de Lisboa já entendeu que, constando do contrato de trabalho que, o empregador «comercializa, no território do continente português e ilhas adjacentes, máquinas de costura, peças e acessórios relativos...», e depois que, «tendo em conta o âmbito de atuação definido nas cláusulas 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>», o trabalhador «aceita que possa ser deslocado, dentro do território do continente, para qualquer dos estabelecimentos que pertençam» à empregadora, resulta da latitude de cláusula de mobilidade geográfica inserida que aquele poderia acabar por trabalhar em qualquer lado, pelo que o seu local de trabalho não ficou determinado nem é determinável. Naquele caso, a instância decidiu delimitar o referido local à área de Lisboa [cf. Acórdão de 25 de março de 2009 (proc. n.º 1168/07.0TTLSB-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))].

<sup>1320</sup> Cfr. Acórdão da Relação de Lisboa de 7 de março de 2012 (processo n.º 4397/07.3TTLSB.L1-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>1321</sup> No contrato de trabalho em questão estipulava-se o seguinte: «1. O segundo contraente obriga-se a prestar a sua atividade nos locais que lhe forem indicados pela primeira outorgante. 2. Sem prejuízo do convencionado no número anterior, o segundo outorgante prestará de imediato a sua atividade profissional no distrito do Lisboa, ou eventualmente ou noutras instalações afetas à atividade do primeiro outorgante, ou por esta indicada. 3. O local da execução da atividade do segundo outorgante poderá ser livremente alterado pelo primeiro outorgante para qualquer outro onde esteja instalado ou venha a desenvolver algum projeto ou atividade». De acordo com o Tribunal, os n.ºs 1 e 2 da mencionada cláusula contratual, embora redigido em termos amplos, continha uma certa determinação geográfica do local de trabalho («distrito de Lisboa»), pelo que seria válido à luz do art. 280 CC, o mesmo não se passando com o n.º 3 da dita cláusula, que se considerou nula por total indeterminação.

<sup>1322</sup> Decidido pela Relação do Porto em 26 de setembro de 2011 (processo n.º 540/09.6TTMTS.P1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

contratualmente previsto. Em sentido aparentemente inverso, o Supremo Tribunal de Justiça tem entendido<sup>1323</sup> que uma cláusula contratual que estipule que o trabalho do trabalhador «será prestado em qualquer prédio rústico que se encontre atual ou futuramente sob a exploração da ré» (empregadora) é lícita, na medida em que as partes podem definir o local de trabalho com relativa amplitude. Daí que, situando-se o novo local a cerca de 20 kms. daquele em que tal prestação era desenvolvida aquando da celebração do contrato, demorando cerca de quinze minutos a efetuar o aludido percurso, e dispondo-se a empregadora a disponibilizar ao trabalhador um veículo para a sua deslocação, «não é minimamente sustentável dizer-se que o novo espaço geográfico não se continha nos poderes de determinação» daquela e dentro do clausulado entre ambos<sup>1324</sup>. Esta instância tem sido praticamente unânime em entender que as cláusulas que procedem a uma fixação do local de trabalho em termos amplos cumprem as exigências de determinação espacial do art. 280.1 CC, invocando para o efeito o disposto no art. 400.1 CC, segundo o qual «a determinação da prestação pode ser confiada a uma ou a outra das partes ou a terceiro», tendo ainda em conta que o poder de direção do empregador permite-lhe proceder à individualização da prestação laboral<sup>1325</sup>.

Apesar da divergência jurisprudencial salientada, tendemos a concordar com a doutrina que sustenta a exigência de um imperativo de pré-determinação do local de trabalho<sup>1326</sup>, na medida em que o entendimento inverso poderá implicar um certo

---

<sup>1323</sup> Cfr. Acórdão de 10 de dezembro de 2009 (proc. n.º 84/07.0TTVIS.C1.S1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>1324</sup> Noutro caso, previa-se no contrato que o local de trabalho da trabalhadora abrangia todas as lojas da entidade empregadora situadas no continente, na ilha da Madeira e no arquipélago dos Açores, em funcionamento ou que viessem a abrir. A Relação do Porto, em Acórdão proferido em 7 de abril de 2008 (proc. n.º 0712016), qualificou tal cláusula como violadora da regra de determinação espacial, ao passo que o Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão de 12 de março de 2009 (proc. n.º 08S3056), embora admitindo como lícita tal determinação do local de trabalho, resolveu a questão não no plano da validade da cláusula mas através de uma interpretação do contrato em causa, recorrendo a uma metodologia hermenêutica para concluir que não fora essa a vontade das partes, na medida em que o contrato previa também que a trabalhadora aceitava ser transferida para todos os outros estabelecimentos sítos em Portugal, o que se revelaria algo paradoxal e tornaria inócua a referida fixação ampla do local de trabalho.

<sup>1325</sup> Com este entendimento, NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, pp. 227-228.

<sup>1326</sup> Admitindo a possibilidade de, em determinadas situações, ser difícil exigir ao empregador um esforço de pré-determinação do local de trabalho, nomeadamente nos casos em que a variabilidade do local de trabalho decorre da própria profissão (p. ex., diplomata, trabalhador da construção civil, marinheiro, etc.), PIETRO ICHINO, *Il contratto di lavoro, II, Trattato di Diritto Civile e Commerciale*, Giuffrè, Milão, 2003, pp. 327-328.

sacrifício para o trabalhador<sup>1327</sup>, além de que a liberdade de conformação atribuída às partes deve, quanto a nós, limitar-se por uma ideia de tutela constitucional da esfera jurídica deste, nomeadamente ao nível da conciliação das condições de trabalho com sua a vida familiar [art. 59.1.b) CRP] e pelo seu direito ao repouso e lazer [alínea d) do mesmo diploma]<sup>1328</sup>. Por outro lado, como vimos, o sistema juslaboral português contempla uma solução normativa específica em matéria do local de trabalho, caracterizada por uma certa diferenciação entre a questão da delimitação desse local e a faculdade da sua alteração posterior, por via da consagração das cláusulas de mobilidade, o que parece exigir que essa pré-determinação se faça sentir num momento inicial<sup>1329</sup>. A fixação inicial do local de trabalho deverá, assim, ser a «a mais concreta possível, tendo em conta as circunstâncias de cada caso»<sup>1330</sup>, nomeadamente, a própria natureza da atividade ajustada entre as partes, ou mesmo as próprias opções organizativas tomadas pelo empregador. Para além desta ideia de pré-determinação do *locus executionis*, alguma doutrina apela ainda a um «critério de indispensabilidade», segundo o qual a validade destas previsões passará não só pela existência de uma pré-determinação do local de trabalho, mas também pela questão de apurar qual o fundamento que motivou a fixação ampla desse local, ou seja, se a mesma se revelará imprescindível para que o empregador consiga atingir os seus objetivos empresariais, ou se este os conseguiria assegurar de outro modo<sup>1331</sup>. Nesse seguimento, alguma jurisprudência tem exigido uma justificação juslaboral para essa indefinição geográfica do local de trabalho, configurando-a como um requisito de validade da cláusula que a prevê, o que se nos afigura sensato. A este propósito, leia-se o recente Acórdão da

<sup>1327</sup> LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho*, cit., p. 248; LEITE, J., *Direito do Trabalho*, cit., pp. 52-53; e MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 399.

<sup>1328</sup> NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, pp. 228-229.

<sup>1329</sup> *Idem*, pp. 229-230. Recorre-se a uma ideia de segurança no emprego, que sairia ameaçada se não se exigisse uma pré-determinação do local de trabalho (ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, pp. 571-572).

<sup>1330</sup> NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, p. 234. Na opinião da autora, a pré-determinação possível poderá passar pela indicação de uma rua, cidade, distrito, região, país ou mesmo um continente.

<sup>1331</sup> NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, pp. 235-236. O «grau de fungibilidade» da atividade, nas palavras da autora, revela-se fundamental neste capítulo. Caso as funções a desempenhar pelo trabalhador impliquem um grau elevado de responsabilidade e de autonomia, ou se revelem de extrema complexidade, parece plausível que o empregador possa sujeitar esse trabalhador a um âmbito geográfico de atuação alargado, por oposição ao de um trabalhador que desempenhe funções mais comuns e que, por isso, seja mais «substituível» por outros que desempenhem iguais funções na empresa. Para determinar o nível de complexidade ou de maior responsabilidade das funções do trabalhador, os tribunais poderão servir-se de vários indícios, nomeadamente o do valor da retribuição acordado no contrato (socorrendo-se deste critério, o STJ, no Acórdão de 12 de março de 2009, já citado).

Relação de Lisboa de 5 de junho de 2013<sup>1332</sup>, segundo o qual, ao cruzar-se as funções que a trabalhadora se comprometeu a desempenhar (*in casu*, operadora ajudante do primeiro ano) numa loja do empregador sita no Montijo, com a cláusula do seu contrato de trabalho, que circunscrevia o seu local de trabalho a todo o distrito de Setúbal, tal alargamento não se afigura justificado, tendo em conta que «a atividade da trabalhadora era desenvolvida numa única loja ou área comercial e não externamente, com caráter itinerante e em diversos estabelecimentos», quer da empregadora, quer de terceiros, que impusesse ou, pelo menos, implicasse a sua circunscrição ao distrito de Setúbal.

Tem-se igualmente ponderado o recurso ao regime das cláusulas contratuais gerais, consagrado no Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de outubro<sup>1333</sup>, diploma que escrutinaremos mais adiante, quando tais cláusulas sejam inseridas em contratos de adesão. As convenções coletivas de trabalho<sup>1334</sup>, por seu turno, poderão ajudar na determinação desta margem de disponibilidade do empregador, fixando um limite de quilómetros ou estendendo essa mobilidade a determinadas áreas (v.g., a um concelho)<sup>1335</sup>. Por outro lado, ainda, aquelas poderão estipular mesmo um pagamento acrescido ao trabalhador, para o compensar nos casos em que a distância contratada ultrapasse um certo limiar<sup>1336</sup>, ou mesmo prever uma certa antecendência que o

---

<sup>1332</sup> Proc. n.º 107/13.4TTBRR-A.L1-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt). No entender da instância, tal cláusula apenas seria válida se for juridicamente encarada no sentido da obrigatoriedade de prestação das atribuições próprias da atividade acordada num único e efetivo local, a saber, na referida loja do Montijo, onde a trabalhadora vinha desempenhando as suas funções desde o início da relação laboral.

<sup>1333</sup> Assim, NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, p. 238.

<sup>1334</sup> Na cl. 17.ª, n.º 3 do ACT entre a Tomaz do Douro – Empreendimentos Turísticos, Lda. e outras e a FESMAR, cit., prevê-se que «a atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer embarcação da empresa», o que exemplifica o modo amplo como o local de trabalho pode, em alguns casos, ser definido em sede da negociação coletiva.

<sup>1335</sup> Cf. cl. 21.ª, n.º 2 do CCT entre a AIMMAP e o SIMA, cit., que define local de trabalho como «qualquer estabelecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 kms. do local onde o trabalhador iniciou a sua atividade ou no mesmo concelho».

<sup>1336</sup> A título de exemplo, *vd.* a cl. 34.ª, al. a) do CCT entre a ANCIA e a FETESE, cit., que prevê o pagamento de todas as despesas do trabalhador sempre que a distância relativa ao local de trabalho para a qual este foi contratado seja superior a 60 kms., a cl. 17.ª, n.º 3 do CCT entre a ANACS e o STAS, cit., que estabelece nestes casos o pagamento das deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao menor dos custos em transportes coletivos, ou a cl. 26.ª do CCT entre a Associação das Empresas do setor elétrico e eletrónico e a FETESE (BTE n.º 17, de 8 de maio de 2006), que consagra o pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

empregador deverá cumprir antes de proceder à deslocação daquele dentro dos limites contratuais permitidos<sup>1337</sup>.

Haverá ainda que estar atento às situações em que, através deste tipo de mobilidade, o empregador acabe por determinar variações noutros aspectos do contrato de trabalho que não podem ser alterados por si unilateralmente, designadamente, uma redução da retribuição do trabalhador, nos casos em que esta possui uma componente variável, que depende, em certa medida, da área de influência dentro da qual este se movimenta (p. ex., comissões)<sup>1338</sup>.

O legislador espanhol foi mais além do que o português nesta matéria, ao excetuar expressamente os trabalhadores que prestem os seus serviços em centros «móveis ou itinerantes»<sup>1339</sup> do âmbito de aplicação do art. 40 ET, apoiado na ideia de que a alteração do lugar deve ser encarada como algo extraordinário e não como uma situação normal na execução do contrato<sup>1340</sup>. Em caso de empresas<sup>1341</sup> com centros de trabalho móveis ou itinerantes<sup>1342</sup>, compreende-se que os trabalhadores que aí desempenham a sua atividade fiquem sujeitos a uma certa diluição do seu local de trabalho, perante o facto de a natureza dessa mesma atividade pressupor uma mobilidade geográfica permanente<sup>1343</sup>. Nessa medida, os trabalhadores abrangidos por

---

<sup>1337</sup> Assim, cl. 19.<sup>a</sup>, n.º 8 do CCT entre a ANESM e a FETESE, cit., que prevê uma antecedência de 48 horas.

<sup>1338</sup> GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 640.

<sup>1339</sup> Em Espanha, a doutrina tem-se questionado sobre se a itinerância de um «centro de trabajo» deverá passar por uma característica objetivamente ligada à atividade (assim, ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica*, cit., pp. 215-217) ou se poderá ser «controlada» pelo empregador, que, por decisão organizativa sua, determina a mobilidade do trabalhador (neste sentido, AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, pp. 68 e ss., para quem o empregador poderá atribuir a natureza itinerante às funções do trabalhador, desde que o justifique com elementos objetivos, de natureza produtiva ou organizativa, isto é, ligados a opções da empresa, no uso da liberdade que lhe é conferida pelo art. 38 CE).

<sup>1340</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Traslados y desplazamientos...*, cit., p. 64. *Vd.* ainda a STS de 14 de outubro de 2004 (RJ 2168/2005).

<sup>1341</sup> O termo «empresa» alude à empresa na sua globalidade e generalidade, enquanto unidade produtiva nos termos do art. 1.5 ET (CRUZ VILLALÓN, J., «La movilidad geográfica...», cit., p. 93).

<sup>1342</sup> O exemplo mais paradigmático que tem sido avançado para estes casos são as empresas de montagem de instalações elétricas, telefónicas ou de obras públicas e as empresas de construção (SALA FRANCO, T., *El ordenamiento laboral español y los límites...*, cit., p. 68).

<sup>1343</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, p. 196. STSJ Andaluzia (Sevilha) de 28 de janeiro de 2010 (AS 3378). Admitindo nestes casos aquilo que apelida de «cláusulas de reserva de modificação», MERCADER UGUINA, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 2.<sup>a</sup> ed., Tirant lo Blanch, Valência, 2009, p. 376. Ainda assim, o autor sujeita a licitude de tais cláusulas à exigência de que estas



esta exceção apenas receberão uma menção meramente indicativa de qual será o seu local de trabalho<sup>1344</sup>, a não ser que o próprio contrato proceda à delimitação do espaço<sup>1345</sup> dentro do qual não poderá falar-se em «transferência» propriamente dita<sup>1346</sup>.

A letra do art. 40 ET parece dirigir-se a situações de empresas cujos centros de trabalho variam a sua localização e exigem, por isso, que essa natureza ambulatoria se repercuta no quadro das relações laborais estabelecidas com os seus trabalhadores. No entanto, reduzir esta exceção apenas a estes casos restringiria excessivamente a *ratio* da referida norma. Daí que a maioria da jurisprudência<sup>1347</sup> proponha hoje uma interpretação alternativa do preceito, com a qual tendemos a concordar, segundo a qual o critério essencial não reside em saber se o centro de trabalho é itinerante ou não, mas se essa mobilidade caracteriza o tipo de atividade laboral ajustada com o trabalhador<sup>1348</sup>. Por outras palavras, o que interessa é que este preste serviços que, pelas suas próprias especificidades<sup>1349</sup>, exigem uma indeterminação relativamente ao lugar da prestação<sup>1350</sup>,

---

correspondem a uma certa «razoabilidade» e «racionalidade operativa» e que cumprir determinados requisitos com o fim de compensar o trabalhador pelo perigo que tal conteúdo contratual pode representar para si.

<sup>1344</sup> Nos termos do art. 2.2.d) RD 1659/1998, já citado, quando o trabalhador preste serviços de forma habitual em estabelecimentos diferentes ou móveis ou itinerantes, essa circunstância far-se-á constar do contrato. A jurisprudência espanhola já entendeu que, havendo um convénio coletivo que se repute aplicável também a estes trabalhadores, e se o mesmo estipular um determinado limite geográfico para efeitos de determinar a existência de uma transferência, não se deve entender que a liberdade de circulação destes trabalhadores se confina a esse mesmo limite geográfico [STS de 19 de junho de 1995 (Ar. 5293)].

<sup>1345</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, p. 197; SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», *cit.*, p. 101. Note-se que, mesmo que o facto de a peculiaridade da atividade contratada implique que o trabalhador preste serviços em vários locais, o facto de este, ao longo de 11 anos, desenvolver a sua atividade à volta da cidade de Léon parece apontar no sentido de este não ser considerado um trabalhador móvel ou itinerante, para efeitos deste regime [vd. STSJ Catalunha de 14 de outubro de 2010 (La Ley 194254)]. Em tais casos, segundo cremos, a alteração do seu local de trabalho poderá configurar abuso de direito.

<sup>1346</sup> Colocou-se mesmo a questão de saber se o regime das deslocações não seria aqui aplicável, com alguma doutrina a responder afirmativamente (CRUZ VILLALÓN, J., «La movilidad...», *cit.*, p. 94), havendo quem negue essa aplicabilidade, sem prejuízo de concordar com a aplicação de algumas partes do seu regime jurídico, nomeadamente com a concessão da licença que ali se prevê (SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», *cit.*, p. 93). Não é necessário que a itinerância laboral resulte expressamente do clausulado no contrato, bastando para o efeito a mera adstrição a um local de trabalho itinerante por natureza [SSTS de 14 de maio de 1996 (Ar. 4396) e 19 de junho de 1995 (Ar. 5203)].

<sup>1347</sup> STSJ Andaluzia (Sevilha) de 22 de setembro de 1998 (AS 1296) e STS de 14 de maio de 1996 (Ar. 4369).

<sup>1348</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, pp. 196-197.

<sup>1349</sup> A análise deste tipo de funções deve ser feita casuísticamente [STSJ Andaluzia (Málaga) de 16 de maio de 1995 (AS 2105)].



de tal modo que a sua sujeição a um posto de trabalho fixo haveria de ser considerada uma modificação substancial das suas condições de trabalho<sup>1351</sup>. Só esta interpretação parece fazer sentido, caso contrário estender-se-ia este regime àqueles trabalhadores que, embora prestando serviços em centros móveis, não realizam uma atividade que, em si mesma, exija uma alteração permanente do seu local<sup>1352</sup>. Por outro lado, uma exegese ampla do preceito permite incluir neste regime excecional os postos que, sem pertencerem a uma empresa com estas características, fazem da itinerância geográfica a sua qualidade básica (ex, agentes, inspetores, chefes comerciais ou delegados de compras e vendas)<sup>1353</sup>, o que parece fazer sentido.

Não se exige que, na prática, a atividade do trabalhador se traduza numa mobilidade constante. Torna-se, isso sim, relevante que o cumprimento normal do conteúdo da obrigação laboral implique uma certa deslocação deste, mesmo que o faça de modo periódico ou atípico<sup>1354</sup>. Entende-se que o trabalhador tem de conhecer essa circunstância de forma inquestionável, pois, só com esse conhecimento e compromissos iniciais, esta renúncia à inamovibilidade [*ex art. 5.c) ET*] será válida<sup>1355</sup>. Colocam-se, no entanto, algumas questões quanto ao alcance deste consentimento prestado pelo trabalhador móvel ou itinerante. Alguma doutrina judicial<sup>1356</sup> tem sustentado uma interpretação flexível nestes casos, considerado a possibilidade de alteração do local

---

<sup>1350</sup> CRUZ VILLALÓN, J., «La movilidad...», cit., p. 92. Note-se que o ónus da prova de que o trabalhador foi contratado nos termos que encaixam neste regime excecional cabe ao empregador (MELLA MÉNDEZ, L., *A mobilidade funcional e xeográfica en Galicia*, cit., p. 78).

<sup>1351</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., VALLE VILLAR, J. M. e GETE CASTRILLO, P., *op. cit.*, p. 322.

<sup>1352</sup> STSJ Andaluzia (Málaga) de 16 de maio de 1996 (AS 2105).

<sup>1353</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 215.

<sup>1354</sup> STSJ Andaluzia (Málaga) de 3 de abril de 1995 (AS 1477). Para chegar a essa conclusão, deverão analisar-se as circunstâncias objetivas que rodeiam a execução da prestação laboral, deduzindo a mobilidade de fatores extrínsecos à vontade das partes, isto é, observando o seu desenho organizativo e a natureza da atividade (AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, pp. 60, 63 e 72). Do mesmo modo, não se exige que o contrato refira a possível itinerância do trabalho a prestar, bastando a sujeição a um local de trabalho itinerante por natureza (SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., p. 101).

<sup>1355</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 213.

<sup>1356</sup> Trata-se de uma aceitação expressa, por parte do trabalhador, da indeterminação espacial da sua prestação, que implica uma renúncia tácita à garantia de inamovibilidade residencial (MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 77).

como uma característica «ínsita» à atividade desenvolvida por tais empresas<sup>1357</sup>, o que validaria as cláusulas que indiquem essa mesma disponibilidade, prescindido do âmbito geográfico sobre o qual a mesma opere. No entanto, deve defender-se uma aplicação cautelosa deste preceito, até porque abdicar totalmente de uma determinação espacial pode revelar-se extremamente perigoso para o trabalhador<sup>1358</sup>, tal como já tivemos oportunidade de salientar a respeito do nosso ordenamento. Concretizando, a maioria da doutrina<sup>1359</sup> e jurisprudência<sup>1360</sup> do país vizinho tem negado a licitude de cláusulas do tipo «o trabalhador prestará os seus serviços em qualquer dos centros de trabalho da empresa», por implicarem uma indeterminação do objeto contratual, uma renúncia a direitos laborais tidos como irrenunciáveis ou mesmo por violarem o caráter imperativo do art. 40 ET. Sustenta-se, assim, que as fórmulas contratuais utilizadas deverão proporcionar, pelo menos indiciariamente, uma representação ideal do itinerário ou âmbito geográfico onde estes serviços se vão prestar<sup>1361</sup>, seja dentro de uma província, região, comunidade autónoma, território nacional e mesmo em termos de deslocações ao estrangeiro<sup>1362</sup>. O que importa é que o trabalhador «esteja consciente desse estado de ‘disponibilidade locacional’ e tenha conhecimento, pelo menos aproximado, do âmbito

---

<sup>1357</sup> Vd. STSJ Andalusia (Málaga) 17 de maio de 1994 (AS 2358), que reconheceu a possibilidade transferir um ator para lugares díspares como Madrid, Tenerife ou Barcelona, pese embora os problemas pessoais e familiares que isso colocava, e que foram dados como provados.

<sup>1358</sup> A doutrina reclama aqui a aplicação das exigências de licitude e determinação do objeto, previstas nos arts. 1271 e 1273 CC (AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, p. 188), à semelhança da doutrina e jurisprudência portuguesas.

<sup>1359</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, cit., p. 377; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Autonomía...», cit., p. 381; e RENTERO JOVER, J., *La modificación sustancial del lugar o de las condiciones de trabajo en la reforma laboral...*, cit., p. 18.

<sup>1360</sup> STSJ Catalunha de 26 de janeiro de 2009 (AS 2574).

<sup>1361</sup> Para SALA FRANCO, T., não é necessário que se explique o possível itinerário, bastando a sujeição a um trabalho locacional (*Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. La reforma del Estatuto*, t. I, vol. II, Edersa, Madrid, 1994, p. 181). Para o autor, bastaria uma expressão do estilo «estarão adstritos a obras em todo o território nacional e estrangeiro», não sendo válidas as cláusulas do tipo «dadas as características da empresa, o trabalhador não estará fixo em nenhum centro de trabalho, podendo passar de um centro a outro mediante a oportuna indicação do empregador. Assim, o trabalhador manifesta estar de acordo com qualquer modificação que seja feita sobre os dias da prestação de trabalho de acordo com necessidades da empresa». Segundo o autor, uma expressão do tipo «dadas as características da empresa», revela-se insuficiente para justificar esta excecionalidade geográfica, além de deixar demasiado indeterminado o *status* locacional do trabalhador.

<sup>1362</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D., *La movilidad geográfica y funcional...*, cit., p. 41. Segundo o autor, o oposto significaria entregar uma das condições essenciais ao cumprimento do contrato ao livre arbítrio de uma das partes, o que não se afigura admissível, de acordo com o preceituado no art. 1256 CC.

geográfico dentro do qual pode ser exigida a prestação de serviços»<sup>1363</sup>. Já quanto a outro tipo de cláusulas, que prevejam que «o lugar de execução do contrato serão os centros de trabalho de Valência e Cáceres», têm-se levantado algumas dúvidas na doutrina. Para uns<sup>1364</sup>, tais cláusulas serão indiscutivelmente lícitas, por respeitarem a exigência de determinação do objeto, ao passo que, para outros<sup>1365</sup>, tais estipulações poderão também ser ilegais, na medida em que poderão significar uma modificação da residência do trabalhador, em desrespeito pelo regime imperativo do art. 40 ET<sup>1366</sup>.

Estas preocupações fazem-se sobretudo sentir no momento da contratação do trabalhador, fase em que se exige uma maior cautela, revelando-se essencial que este conheça, sem margem para dúvidas, as circunstâncias particulares da atividade que irá prestar<sup>1367</sup>. Daí que se entenda, e bem, que essa eventualidade deverá ser formalizada por escrito<sup>1368</sup>, tendo em conta que se trata de um elemento essencial do contrato (art. 8.5 ET), como vimos. A utilização de cláusulas contratuais que omitam a indicação dessa circunstância, ou que o façam em termos excessivamente vagos ou genéricos, não será suficiente. Note-se que nos situamos no campo de uma renúncia de direitos, proibida expressamente pelo art. 3.5 ET, pelo que deverão ser utilizadas cláusulas que demonstrem inequivocamente que a contratação obedecerá a um modelo de mobilidade locacional. Refira-se também que as condições laborais deste tipo de trabalhadores poderão por vezes ser reguladas em convénio coletivo<sup>1369</sup>, nele se prevendo diversos aspetos, como avisos sobre a alteração de local de trabalho ou comunicações

---

<sup>1363</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 215. Segundo a STSJ Andaluzia (Málaga) de 3 de abril de 1995 (AS 1477), o comité da empresa, em conformidade com o art. 64 ET, deve controlar o uso empresarial desta faculdade excecional. No contrato em análise na STSJ Madrid de 11 de fevereiro de 2010 (la Ley 23438), estipulava-se na cláusula 6 que a trabalhadora se obrigava a desempenhar os seus serviços de limpeza dos hotéis Ibis de Alcorcón, Alcalá, Fuenlabrada, Tres Aguas, Gran Madrid e no Silben Torre Garden, delimitação que o Tribunal considerou lícita.

<sup>1364</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Autonomía...», *cit.*, p. 381.

<sup>1365</sup> Assim, GARCÍA MURCIA, J., *Traslados y desplazamientos...*, *cit.*, p. 34; e RENTERO JOVER, J., *op. últ. cit.*, p. 18.

<sup>1366</sup> Em caso de violação deste preceito, a consequência será a substituição da cláusula ilegal por outra que se revele compatível com o texto legal, por obediência ao art. 9.1 ET (AGÍS DASILVA, M., *op. cit.*, p. 193).

<sup>1367</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, p. 200.

<sup>1368</sup> STSJ Andaluzia (Málaga) 3 de abril de 1995 (AS 1477).

<sup>1369</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *op. últ. cit.*, p. 77.

consecutivas de incorporação automática, entre outras<sup>1370</sup>. Impõe-se ainda salientar o respeito por um princípio de boa-fé, que obriga a que o exercício da mobilidade permitida por este regime excecional não se realize de forma abusiva, em obediência ao art. 7 CC, que não atente contra direitos fundamentais do trabalhador nem implique uma renúncia fraudulenta a direitos laborais elementares<sup>1371</sup>.

Cabe ainda salientar que, em Espanha, quando o trabalhador preste a sua atividade profissional em zonas geográficas diferentes, sujeitas a convénios coletivos distintos, poderá colocar-se o problema de saber qual o instrumento de regulamentação coletiva que lhe será aplicável. A dúvida consiste essencialmente em saber se se seguirá o critério do *ius sanguinis*, ou seja, o do local da conclusão do contrato, ou o do *ius soli*, que obriga a atender ao convénio aplicável ao local da prestação laboral, sendo que é este o critério que tem sido geralmente seguido pela jurisprudência espanhola<sup>1372</sup>. No sistema português, esta questão não parece assumir grande relevância, já que o âmbito de aplicação dos instrumentos de regulamentação coletiva não se delimita em função de áreas territoriais dentro do país, além de que, em caso de concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, o legislador prevê expressamente critérios preferenciais a seguir (os quais se encontram plasmados nos arts. 481 a 483 CT).

Por fim, já se entendeu que o facto de estes trabalhadores se encontrarem excluídos da aplicação do regime do art. 40 ET<sup>1373</sup> não implica que estes fiquem sujeitos a uma total discricionariedade do empregador no que toca à fundamentação que ampara a modificação do seu local de trabalho. Daí que se venha entendendo que a mobilização de tais trabalhadores deverá ser motivada por razões económicas, técnicas, organizativas

---

<sup>1370</sup> É também irrelevante, para efeitos deste regime, qual o tipo de contrato que estes trabalhadores têm, se a termo ou sem termo (ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 217), muito embora a jurisprudência já tenha entendido que a contratação a termo possa ser um sinal dessa itinerância [STSJ Extremadura de 28 de julho de 1994 (AS 2834)].

<sup>1371</sup> STS 19 de junho de 1998 (Ar. 5203). No mesmo sentido, SSTSJ Múrcia de 17 de dezembro de 1997 (AS 4536), Catalunha de 16 de janeiro de 1996 (AS 169), Castilha e Leão de 10 de julho de 1995 (AS 2863) e Andaluzia (Málaga) (3) de 16 de maio de 1995, 17 de maio de 1994 e 16 de setembro de 1992 (AS 2105, 4660 e 2128, respetivamente).

<sup>1372</sup> Assim, SSTSJ Ilhas Baleares de 14 de novembro de 2005 (AS 545), Catalunha de 8 de abril de 2003 (AS 513) e Astúrias de 31 de maio de 2002 (AS 951/2001).

<sup>1373</sup> Note-se que a prova de que o trabalhador foi contratado nesses moldes de mobilidade cabe ao empregador (MELLA MÉNDEZ, L., *A mobilidade funcional e xeográfica en Galicia*, cit., p. 79). Alguma jurisprudência exige mesmo que a itinerância do trabalhador conste expressamente do contrato, sob pena de a transferência deste ter de seguir o preceituado no art. 40 ET [STS de 12 de abril de 1996 (Ar. 3589)].

ou de produção<sup>1374</sup>. Por outro lado, será ainda usual que se convençione o pagamento dos gastos suportados pelo trabalhador mobilizado ao abrigo deste regime (p. ex., ajudas de custo, custos de deslocação, etc.)<sup>1375</sup>.

### 3. Cláusulas de mobilidade geográfica

#### 3.1. Noção e significado

Perante um cenário de agravamento da crise económica e do desemprego, assiste-se hoje a uma generalização da aposição de cláusulas nos contratos individuais de trabalho que visam o alargamento dos poderes patronais, designadamente o de modificar o local de trabalho do trabalhador em data posterior à da celebração do contrato. As cláusulas de mobilidade geográfica (em sentido estrito<sup>1376</sup>) representam uma «inequívoca aposta do papel do contrato como fator de promoção da mobilidade geográfica»<sup>1377</sup>, e podem definir-se como aquelas através das quais se restringe o direito de o empregador ordenar a transferência do trabalhador (p. ex., prevendo que esta carece sempre de acordo seu) ou em que aquele se reserva a faculdade de, no futuro,

---

<sup>1374</sup> STSJ Andaluzia (Málaga) de 16 de maio de 1995 (AS 2105).

<sup>1375</sup> MELLA MÉNDEZ, L., *op. ult. cit.*, p. 79. Alguns doutrina faz mesmo depender a validade de tais cláusulas da previsão de um regime que estipule um regime económico específico para estes trabalhadores, apelando ainda a que a situação do cônjuge (ou mesmo do unido de facto) e da família do trabalhador seja tida em conta aquando da ativação da cláusula (MERCADER UGUINA, J. R., *op. ult. cit.*, p. 377). Este último autor exige também que a nova empresa não ofereça piores condições de trabalho ao trabalhador afetado, e impõe ainda que o empregador aja de boa fé ao mobilizar o trabalhador, respeitando um pré-aviso «suficiente» e um prazo de incorporação «razoável».

<sup>1376</sup> Para alguma doutrina, a cláusula de mobilidade geográfica pode ser entendida em sentido estrito e em sentido amplo. Nesta última vertente, ela coincide precisamente com a fixação alargada do local de trabalho, figura já analisada no presente trabalho (assim, NUNES VICENTE, J., «Cláusulas de mobilidade geográfica: vias de controlo possíveis», cit., p. 64; e OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica...», cit., p. 45).

<sup>1377</sup> LEAL AMADO, J., «O estatuto dos representantes dos trabalhadores em matéria de transferência e despedimento», cit., p. 156. Para PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., a previsão destas cláusulas poderá implicar um certo «esvaziamento sistemático» da garantia de inamovibilidade, «sem qualquer controlo, justamente porque se processa ao nível do contrato de trabalho» (*Estudos de Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2003, p. 59).

transferir este último para outro local de trabalho<sup>1378</sup>. Ao nível da causalidade, se na mobilidade geográfica forçosa a atuação do empregador encontra fundamento nos motivos justificativos por si alegados e na inexistência de prejuízo sério para o afetado, nestes casos ela assenta no consentimento prestado *ex ante* (ou durante a execução do contrato) pelo sujeito mobilizado, independentemente da concorrência daquelas causas e da verificação desse prejuízo.

No entanto, e partindo novamente da inconveniência de uma certa indeterminabilidade do local de trabalho, algumas das dificuldades que se poderão sentir neste tipo de transferência surgem quando se anteveja que este mecanismo mobilizador venha a ser utilizado para alocar indistintamente o trabalhador, ao sabor das necessidades de cada momento do empregador<sup>1379</sup>. Por outro lado, o modo de delimitação espacial (e mesmo temporal) destas cláusulas poderá levantar sérias dúvidas de legalidade, sobretudo na ótica daquele. Coloca-se também a relevante questão de saber até onde poderão ir as partes na regulação convencional da alteração do local de trabalho, nomeadamente, até que ponto poderão violar as garantias (designadamente, a da inamovibilidade) que lhes são conferidas nos respetivos ordenamentos jurídicos.

Em Portugal, o Código do Trabalho veio assumir uma posição evidente nesta matéria, admitindo expressamente a possibilidade de introdução de cláusulas de mobilidade geográfica em sede do contrato individual de trabalho, ao preceituar que «as partes podem alargar ou restringir a faculdade de o empregador transferir o trabalhador, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos, se não tiver sido aplicado» (art. 194.2 CT)<sup>1380</sup>, solução que beneficia sobretudo as pequenas empresas, desprovidas de contratação coletiva<sup>1381</sup>.

No entanto, se as estipulações que restringem o direito de o empregador ordenar a mobilização dos seus trabalhadores não parecem levantar qualquer problema jurídico de maior<sup>1382</sup>, a admissibilidade legal expressa de cláusulas que procedam a um

---

<sup>1378</sup> NUNES VICENTE, J., «Cláusulas de mobilidade geográfica...», cit., p. 64.

<sup>1379</sup> ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, p. 210.

<sup>1380</sup> Em rigor, esta posição foi desde logo revelada pelo legislador no CT de 2003, cujo art. 315.3 já previa que «por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade referida nos números anteriores», referindo-se ao regime da transferência individual e coletiva do trabalhador.

<sup>1381</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, cit., p. 352.

<sup>1382</sup> ANDRADE MESQUITA, J., *op. cit.*, p. 587.



alargamento dos poderes daquele nesta matéria tem levantado várias dúvidas na doutrina e jurisprudência portuguesas, que têm reclamado a necessidade de uma fiscalização, quer do seu conteúdo, quer do exercício do direito por elas legitimado, com o intuito de evitar que o recurso a esta figura permita que o empregador retire vantagens excessivas e desproporcionadas à custa do trabalhador<sup>1383</sup>. Com efeito, não pode ignorar-se que o regime atualmente vigente atribui às partes um amplo espaço de regulação em matéria de alteração do local do trabalho, o que pode revelar-se particularmente perigoso para este último<sup>1384</sup>. E, se a utilização deste tipo de cláusulas não parece levantar dúvidas nas categorias mais elevadas de trabalhadores (pessoal dirigente, quadros superiores, que exerçam cargos de confiança ou que desempenhem funções que, por natureza, exigem uma certa mobilidade espacial)<sup>1385</sup>, ela poderá já ser questionada quanto à maioria dos trabalhadores<sup>1386</sup>, especialmente quando inserida em contratos individuais de trabalho<sup>1387</sup>.

### 3.2. Vias de controlo possíveis

<sup>1383</sup> Segundo NUNES VICENTE, J., a apreciação da validade de tais cláusulas realizar-se-á por recurso aos direitos de personalidade do trabalhador ou através do recurso direto às normas constitucionais (*op. ult. cit.*, pp. 75 e ss.), tendo presente o entendimento segundo o qual os direitos fundamentais são diretamente aplicáveis à relação laboral (SOUZA RIBEIRO, J., «Constitucionalização do Direito Civil», *BFDUC*, 1998, vol. LXXIV, Coimbra, pp. 747 e ss.).

<sup>1384</sup> O carácter supletivo das normas jurídicas, como é o caso de alguma da normativa que regula a transferência local de trabalho, abre a porta a um afastamento considerável do regime legalmente consagrado (NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, p. 84; e SOUSA RIBEIRO, J., *O problema do contrato. As cláusulas contratuais gerais e o princípio da liberdade contratual*, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 458-459).

<sup>1385</sup> MENDES BAPTISTA, A., *Notas sobre a mobilidade geográfica...*, cit., pp. 32-33, «Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 153 e «Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 117; e OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores...», cit., p. 51. BIRK, R., também relaciona a temática da mobilidade geográfica ao estatuto do trabalhador («Competitividade das empresas e flexibilização do Direito do Trabalho», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Julho-Setembro 1987, p. 300).

<sup>1386</sup> MENDES BAPTISTA, A., «Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 117. Naturalmente que a capacidade de negociação de um diretor da empresa, p. ex., é bem superior à de um mero trabalhador, o qual, na maioria das vezes, se limita a aderir a uma proposta contratual imposta pelo empregador. O autor vai ainda mais longe ao ponto de sustentar que tais cláusulas «não se justificam» em relação à maioria dos trabalhadores.

<sup>1387</sup> Quanto mais não seja porque «existem todas as razões para que o Direito do Trabalho continue a desconfiar do contrato individual» (ABRANTES, J. J., *Estudos sobre o Código do Trabalho*, cit., p. 139).

Em primeiro lugar, tem sido pacificamente aceite que haverá sempre que verificar a determinabilidade dos limites geográficos delineados pela cláusula de mobilidade, em conformidade com o preceituado no art. 280.1 CC<sup>1388</sup>, ao ponto de se recusar a licitude de cláusulas que prevêem, p. ex.: 1) que no decurso do contrato o trabalhador possa ser transferido para outro local<sup>1389</sup>, sem se especificar qual, por atentarem contra princípios dos bons costumes e da ordem pública<sup>1390</sup>, nos quais se incluem e destacam os valores de estabilidade e proteção social deste último<sup>1391</sup>; 2) a inamovibilidade total do trabalhador<sup>1392</sup>, ainda que em caso de mudança de estabelecimento onde este presta serviço<sup>1393</sup>; e 3) que o trabalhador se obriga «a prestar a sua atividade em qualquer estabelecimento da empresa no território nacional» ou «no

---

<sup>1388</sup> Note-se que os requisitos do objeto de qualquer negócio jurídico coincidem com os requisitos da prestação debitória, nos termos dos arts. 398 a 401 CC.

<sup>1389</sup> MENDES BAPTISTA, A., «Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 117. Segundo o autor, o âmbito geográfico deverá ser explicitado, de forma clara e precisa, e deverá ter uma extensão adequada. Recusando igualmente a validade de tais cláusulas, por falta de determinação do objeto contratual, ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> C., *op. cit.*, p. 132; e MADEIRA DE BRITO, P., *Código do Trabalho anotado*, cit., p. 468.

<sup>1390</sup> Note-se que a ordem pública apela, p. ex., à proibição do excesso, podendo determinar a invalidade de cláusulas de renúncia a faculdades que o Direito reconhece «justamente para evitar que algum dos contraentes fique sujeito a sacrifícios irrazoáveis ou inexigíveis», como sublinha BAPTISTA MACHADO, J., «Do princípio da liberdade contratual», *Obra dispersa*, vol. I, Scientia, Braga, 1991, p. 644.

<sup>1391</sup> ALMEIDA, G. S., *op. cit.*, pp. 38-39.

<sup>1392</sup> São as chamadas *cláusulas de sedentarização*, que têm sido rejeitadas pela doutrina portuguesa (LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho*, cit., pp. 254-255, e «Local de trabalho, estabilidade...», cit., p. 78; MENDES BAPTISTA, A., «Local de trabalho, cláusulas de mobilidade geográfica e cláusulas de sedentarização», in AAVV., *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho*, Memórias, Almedina, Coimbra, 2007, pp. 337 e ss.; e NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, p. 70). Em sentido contrário, LEITÃO, L. M. T., *op. cit.*, p. 282; e MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 398. Admitindo a sua validade apenas em caso de transferência parcial do estabelecimento, PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., pp. 514-515, para quem o facto de o art. 194.2 CT remeter para a «faculdade conferida no número anterior» (que contempla ambos os tipos de transferência) não pode ir tão longe ao ponto de abranger a transferência coletiva, sob pena de, como nota OLIVEIRA CARVALHO, se «hipotecar a liberdade de iniciativa económica do empregador (*op. ult. cit.*, p. 354). Em Espanha, procede-se a uma subdivisão das cláusulas deste tipo: as que estipulam que o trabalhador fica adstrito a um (e um só) determinado local de trabalho e as que prevêm expressamente o compromisso por parte do empregador de não transferir o trabalhador. Ao passo que as primeiras não parecem impedir o empregador de lançar mão do expediente do art. 40 ET, alguma doutrina (ORTÍZ LALLANA, M.<sup>a</sup> C., *La movilidad...*, cit., p. 119) e jurisprudência [STSJ Múrcia de 23 de dezembro de 1994 (AS 830/1995) e STSJ Castilha e Leão (Valladolid) de 27 de setembro de 1994 (AS 3456)] tem admitido a validade das segundas, por configurarem uma melhoria do regime previsto no preceito.

<sup>1393</sup> LEAL AMADO, J., «Local de trabalho, estabilidade e mobilidade: o paradigma do trabalhador *on the road?*», cit., p. 152.

estabelecimento x ou em qualquer outro ao qual o empregador decida afetá-lo»<sup>1394</sup>, que assumirão a natureza de verdadeiros instrumentos violadores de boa-fé<sup>1395</sup>, até porque esse conteúdo simplista, além de vulnerar a regra da determinabilidade do objeto, atenta também contra uma ideia de estabilidade espacial do contrato de trabalho, consagrada no art. 53 CRP, que será irremediavelmente posta em causa<sup>1396</sup>. Esta linha de raciocínio tem sido também utilizada nos casos em que o acordo quanto a futuras alterações do local de trabalho seja dado *ex ante* pelo trabalhador, no momento da celebração de contrato de trabalho<sup>1397</sup>, situação deveras frequente. Na verdade, assiste-se hoje a uma substituição do consentimento atual do afetado (contemporâneo da mobilidade proposta pelo empregador) por um outro, dado previamente, através de uma cláusula de mobilidade inserida no momento da sua admissão, o que também suscita dúvidas, dada a débil posição deste na fase de acesso ao emprego<sup>1398</sup>.

Em qualquer dos casos, o certo é que tais cláusulas levantam sérias dúvidas ao nível do consentimento que, por via das mesmas, é prestado pelo trabalhador<sup>1399</sup>, reforçando-se hoje a ideia de que aquelas deverão ser aceites por este de modo inequívoco<sup>1400</sup>. Deve, assim, avaliar-se a efetiva posição negocial das partes, ou seja, se

---

<sup>1394</sup> No Acórdão da Relação do Porto de 10 de março de 2008 (proc. n.º 0716265, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), considerou-se nula, ao abrigo dos arts. 280.1 e 400 CC, a cláusula de mobilidade inserida num contrato de trabalho, segundo a qual o trabalhador «aceita que possa ser deslocado, dentro do território do continente, para qualquer dos estabelecimentos da entidade patronal», por ser de conteúdo indeterminado e possibilitar uma mobilidade sem limites, conducente ao tratamento daquele como uma «mercadoria». A mesma instância, nesta linha de pensamento, declarou a nulidade de uma cláusula contratual que previa que o trabalhador «aceita que possa ser deslocado, dentro do território do continente, para qualquer dos estabelecimentos que pertençam ao primeiro outorgante», leia-se, o empregador (Acórdão de 07 de abril de 2008, proc. n.º 0712016, acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>1395</sup> MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 399.

<sup>1396</sup> Cf. Acórdão da Relação do Porto de 8 de novembro de 2012 (proc. n.º 875/11.8T4AVR.C, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>1397</sup> GOMES, J., *op. cit.*, p. 645. Valem aqui as mesmas considerações *supra* expendidas a respeito da fixação ampla do local de trabalho (*vd.* capítulo quarto.I.2 *supra*).

<sup>1398</sup> LEAL AMADO, J., *op. ult. cit.*, p. 173. Sem prejuízo disto, conforme já referimos, algumas camadas de trabalhadores altamente qualificados deverá ser objeto de uma consideração particular, quer pelo seu maior poder negocial, quer pela especificidade dos serviços por si prestados.

<sup>1399</sup> Alguma doutrina questiona a possibilidade de previsão de uma cláusula de mobilidade durante o período experimental, ou seja, de a avaliação das qualidades do trabalhador poder pressupor a inserção deste num determinado espaço, sendo para o efeito objetivamente necessário dotar a entidade patronal da faculdade de variação» (assim, MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 71).

<sup>1400</sup> Daí que se registem instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que retiram a validade de cláusulas de mobilidade que hajam sido aceites pelo trabalhador aquando do seu ingresso na empresa [*vd.* a cl. 33.ª, n.º 5 do AE entre a EMARP (Empresa municipal de águas e resíduos de Portimão, S.A.) e o

é de efetiva igualdade ou se assenta em pressupostos de evidente desequilíbrio<sup>1401</sup>. Naturalmente que, ao aceitar um regime que lhe é mais «pesado», será de esperar que o trabalhador procure retirar determinados benefícios dessa renúncia<sup>1402</sup>, o que tem levado alguma doutrina a entender que, inexistindo vantagens para o afetado da aceitação (e posterior utilização) da cláusula, deve presumir-se que esta não corresponde efetivamente à sua vontade<sup>1403</sup>.

Por outro lado, tais cláusulas deverão considerar-se sujeitas a alguns limites, ao nível do seu exercício, nomeadamente: 1) a um princípio de proporcionalidade<sup>1404</sup>, que parece obstar a que as mesmas vinculem o trabalhador a condições de transferência manifestamente excessivas (atendendo, p. ex., aos meios de transporte existentes ou colocados à sua disposição); 2) a uma ideia de causalidade, de modo que a utilização desta faculdade deve obedecer a um exercício funcional<sup>1405</sup>, assente em necessidades organizativas da empresa, como uma reorganização justificada por critérios de gestão, afigurando-se razoável que, no mínimo, a atitude do empregador configure ainda uma

---

STAL (Sindicato dos trabalhadores da administração local e regional) (BTE n.º 3, de 22 de janeiro de 2014)].

<sup>1401</sup> Conforme tem sido salientado pelos tribunais portugueses, não pode esquecer-se que, em virtude da diferente posição negocial das partes, o trabalhador pode sentir-se pressionado a aceitar uma cláusula de livre transferência, sob pena de não celebrar o contrato [Acórdão da Relação do Porto de 8 de novembro de 2012 (proc. n.º 875/11.8T4AVR.C, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt))].

<sup>1402</sup> Questiona-se a possibilidade de fixação de uma contrapartida económica ao trabalhador (que não se confunde com a obrigação de compensar os gastos decorrentes da transferência, acima analisada) como forma de compensar o desequilíbrio que a consagração destas cláusulas pode gerar entre as partes, muito embora se sustente que essa contrapartida não poderá ser entendida como um requisito de validade da própria cláusula, perante o facto de texto legal permitir expressamente que aquele possa dispor livremente dessa garantia da inamovibilidade, sem qualquer outro requisito (NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, pp. 78-79). Questionando a validade de uma cláusula de mobilidade relativamente à qual o trabalhador não retire qualquer benefício, ALMEIDA, G. S., *op. cit.*, p. 37.

<sup>1403</sup> Neste sentido, MENDES BAPTISTA, A., «Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 120. Segundo o autor, caberá ao intérprete avaliar o equilíbrio das prestações e atentar, por exemplo, nos maiores gastos, nos aumentos notórios do tempo de deslocação, na necessidade de passar a tomar as refeições fora de casa e se estas situações são compensadas, e, em caso afirmativo, em que termos.

<sup>1404</sup> ALMEIDA, G. S., *op. cit.*, p. 39; e MENDES BAPTISTA, A., «Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade», cit., p. 158, e «Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 118. Este princípio funciona aqui como «limite normativo de função negativa» (BAPTISTA MACHADO, J., «A cláusula do razoável», *Revista de legislação e jurisprudência*, ano 119, n.º 3744-3746, 1986, pp. 68, 102 e 132). Como salientou a Relação do Porto, em Acórdão de 7 de abril de 2008, «as cláusulas de mobilidade devem ser ‘cláusulas do razoável’, da proporcionalidade e da adequação, que funcionem como limite normativo de função negativa, no sentido de que a deslocalização de um trabalhador não possa constituir um despedimento encapotado» (proc. n.º 0712016, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>1405</sup> MENDES BAPTISTA, A., «Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 118.

«projeção credível da lógica empresarial», isto é, dos motivos por si apresentados<sup>1406</sup>. Daí que se recuse a validade a cláusulas que coloquem a transferência individual do trabalhador à mercê do puro arbítrio daquele<sup>1407</sup>; e 3) a um princípio de boa-fé<sup>1408</sup>, segundo o qual, mesmo que a cláusula seja em si mesma válida, a sua utilização não deverá ser abusiva<sup>1409</sup>, sob pena de ser rejeitada por aplicação do regime do art. 334 CC.

Salientamos, assim, a importância da intervenção da jurisprudência nesta matéria, «zelando pela determinabilidade do objeto do contrato de trabalho» e vigiando e eliminando as cláusulas abusivas nele inseridas<sup>1410</sup>. Em alguns casos, os próprios instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho poderão oferecer alguma proteção adicional ao trabalhador que se encontrem nestes casos, prevendo limitações intrínsecas a esta mobilidade contratual<sup>1411</sup>. Impõe-se aqui uma avaliação concreta do comportamento do sujeito que invoca o direito a transferir (o empregador), no sentido de averiguar se, por um lado, ele merece ou não reprovação, por violação de deveres de lealdade, razoabilidade e correção<sup>1412</sup>, e, por outro, se se verifica ou não alguma «desconformidade entre a imagem estruturalmente correta do direito e a missão a que

---

<sup>1406</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica...*, cit., p. 89; NUNES VICENTE, J., «Cláusulas de mobilidade geográfica: vias de controlo possíveis», cit., p. 88.

<sup>1407</sup> No sentido de que a tutela constitucional da segurança se opõe a mudanças arbitrárias de local de trabalho, ABRANTES, J. J., *Direito do Trabalho – Ensaio*, Edições Cosmos, Lisboa, 1995, p. 48, e «Cláusulas de mobilidade geográfica do trabalhador. Algumas questões», cit., p. 36; GOMES CANOTILHO, J. J. e MOREIRA, V., *Constituição da República...*, cit., p. 713; LEITE, J., *Direito do Trabalho*, cit., p. 83; MADEIRA DE BRITO, P., «Local de trabalho», cit., pp. 370-371; e MENDES BAPTISTA, A., *Jurisprudência do trabalho...*, cit., p. 172, e «A mobilidade...», cit., p. 89.

<sup>1408</sup> Assinalamos que o legislador português consagrou um dever recíproco de boa-fé, quer na formação do contrato de trabalho (art. 102 CT), quer no exercício de direitos, em sede de execução do mesmo (art. 126 CT).

<sup>1409</sup> P. ex., sabendo o empregador que o trabalhador atravessa nesse preciso momento uma grave crise familiar. Nestes casos, aquele deverá procurar soluções alternativas (MENDES BAPTISTA, A., «Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 124). Nesta linha de pensamento, defende-se a existência de um procedimento prévio de consulta ao trabalhador, ainda que sumário, para apuramento das suas condições pessoais e das eventuais repercussões na sua vida de uma eventual transferência. Por outro lado, será de recusar a licitude da utilização de uma cláusula de mobilidade que tenha em vista pressionar o afetado a resolver o contrato, a aceitar uma revogação por mútuo acordo ou mesmo que vise puni-lo, por ter cometido uma sanção disciplinar (ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, p. 751, nt. 1635).

<sup>1410</sup> LEAL AMADO, J., *Contrato de trabalho*, cit., p. 256. Lamentando a fraca intervenção da jurisprudência nesta matéria, NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, pp. 61-90; e OLIVEIRA CARVALHO, C., «A mobilidade geográfica...», cit., pp. 54-55.

<sup>1411</sup> Assim, a título de exemplo, cf. a cl. 48.<sup>a</sup>, n.º 6 do CCT entre a AHRESP e a FESAHT, cit., segundo a qual a transferência do trabalhador ao abrigo de uma cláusula de mobilidade geográfica só pode ser feita num raio de 50 kms., contados da residência deste.

<sup>1412</sup> SOUSA RIBEIRO, J., *op. ult. cit.*, p. 548.



este último funcionalmente se assinalou»<sup>1413</sup>. Daí que se aluda à importância da boa-fé na execução dos contratos (art. 119.1 CT), enquanto fator de racionalização do exercício dos poderes empresariais. Ao trabalhador caberá o dever de contestar a razoabilidade do comportamento do empregador, ou seja, de provar que a decisão foi tomada por razões estranhas ao interesse deste ou de forma irrazoável<sup>1414</sup>.

Ao nível da exigência de aviso prévio no recurso a estas cláusulas, tem-se entendido que, ao invés do que vimos no caso da fixação ampla do local de trabalho, e em face da *ratio* da norma do art. 196. 1 CT (reorganização da vida pessoal, familiar e social do trabalhador junto do novo local de trabalho, num tempo razoável, evitando assim uma mudança brusca e repentina de um aspecto essencial do contrato de trabalho), a utilização de uma cláusula de mobilidade geográfica não dispensa o empregador do respeito pela antecedência mínima legalmente prevista<sup>1415</sup>, raciocínio que tem sido estendido à necessidade de suportar as despesas do trabalhador impostas pela transferência<sup>1416</sup>. Por outro lado, no plano retributivo, tem-se por assente que a aceitação de uma cláusula de mobilidade não pode gerar uma diminuição salarial para o afetado. Suponha-se que, através da utilização desta figura contratual, o empregador mantém a retribuição fixa e continua a calcular a retribuição variável do trabalhador tomando como referência uma determinada percentagem sobre o volume de vendas efetuadas, e que no novo local de trabalho o referido volume é francamente inferior ao do local de origem. Nestes casos, sendo em teoria possível admitir que este último possa ter dado também o seu assentimento a eventuais variações retributivas, tem-se entendido que esta situação afetaria gravemente o equilíbrio negocial, em prejuízo, em termos que

---

<sup>1413</sup> OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, p. 57. Importa ainda estar atento à utilização de cláusulas de mobilidade como forma de encapotar sanções disciplinares ou como modo de mascarar atitudes discriminatórias (pense-se, p. ex., no caso de trabalhadoras grávida, puérpera ou lactante), como notam ALMEIDA, G. S., *op. cit.*, p. 35; GOMES, J., *op. ult. cit.*, p. 640, nt. 1637; e MENDES BAPTISTA, A., «Considerações a propósito...», *cit.*, pp. 158-159.

<sup>1414</sup> NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, pp. 89-90.

<sup>1415</sup> *Idem*, p. 87. Para MENDES BAPTISTA, A. («Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», *cit.*, p. 125), a duração do pré-aviso deverá ser determinada tomando por referência a situação pessoal (p. ex., a qualidade de trabalhador-estudante) e familiar do trabalhador, a antiguidade na empresa e a distância de meios de transporte para o novo local.

<sup>1416</sup> MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores...», *cit.*, p. 87. Só esta leitura, aliás, parece fazer sentido, na medida em que o preceito que hoje consagra a possibilidade de estipulação deste tipo de cláusulas (art. 194.2 CT) apenas refere que as partes poderão alargar ou restringir «o disposto no número anterior». Ora, note-se que o pagamento das despesas decorrentes da transferência se encontra previsto numa norma que lhe é sistematicamente subsequente (art. 194.4 CT), o que sai corroborado pela terminologia conjugada no singular pelo legislador («número anterior»).



se reputa inaceitáveis, da sua posição<sup>1417</sup>, posição subscrevemos na íntegra. Caso contrário, tais cláusulas poderiam vir a ser encaradas pelo empregador como uma forma de, por via indireta, lograr reduzir o valor da retribuição<sup>1418</sup> do trabalhador, o que não se afigura de todo admissível.

Na hora de apreciar a validade de cláusulas de mobilidade geográfica, a doutrina<sup>1419</sup> e a jurisprudência<sup>1420</sup> lusas têm também vindo a socorrer-se do regime jurídico das *cláusulas contratuais gerais*, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 446/85, de 25 de outubro<sup>1421</sup>, regime esse que o Código do Trabalho hoje reputa expressamente aplicável ao contrato de trabalho (art. 96 CT)<sup>1422</sup>. Trata-se de uma normativa criada com

---

<sup>1417</sup> MENDES BAPTISTA, A., «Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 121.

<sup>1418</sup> Nos termos do art. 261.3 CT, a retribuição pode ser certa, variável ou mista, sendo que para determinar o valor da retribuição variável, quando outro critério não lhe seja aplicável, atender-se-á à média dos montantes as prestações correspondentes aos últimos doze meses, ou ao tempo de execução do contrato que tenha durado menos tempo.

<sup>1419</sup> ALMEIDA, G. S., *op. cit.*, p. 35; MENDES BAPTISTA, A., «Considerações a propósito ...», cit., pp. 158-159, e «Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 119; e OLIVEIRA CARVALHO, C., *op. ult. cit.*, p. 52.

<sup>1420</sup> Com efeito, assiste-se já a alguma (ainda que tímida) jurisprudência que defende a aplicabilidade do regime das cláusulas contratuais gerais a esta matéria. *Vd.*, a título de exemplo, o Acórdão da Relação de Lisboa de 25 de março de 2009 (proc. n.º 1168/07.0TTLSB-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>1421</sup> Diploma que veio a ser alterado pelo DL 220/95, de 31 de agosto, para adaptar a lei portuguesa à Directiva 93/13/CE, do Conselho, de 5 de abril de 1993. Sobre este regime, GALVÃO TELLES, I., «Das Condições Gerais dos Contratos e da Directiva Europeia sobre as Cláusulas Abusivas», *O Direito*, 1995, ano 127, III-IV, pp. 297 e ss.; MENEZES CORDEIRO, A. e ALMEIDA COSTA, M. J., *Cláusulas contratuais gerais*, Almedina, Coimbra, 1995, pp. 1 e ss.; PRATA, A., *Contratos de adesão e cláusulas contratuais gerais*, Almedina, Coimbra, 2010, pp. 1 e ss.; e SÁ, A., *Cláusulas contratuais gerais e directiva sobre cláusulas abusivas*, Almedina, Coimbra, 2005., pp. 1 e ss.

<sup>1422</sup> O art. 96 CT limita a aplicabilidade deste regime aos «aspectos essenciais do contrato de trabalho», o que, como vimos, é o caso do local de trabalho (MOTA PINTO, A., «Notas sobre o contrato de trabalho de adesão de acordo com o Direito vigente e o Código do Trabalho», *QL*, 2003, n.º 21, p. 69). Trata-se inclusivamente de um regime cuja aplicação tem sido estendida às cláusulas constantes do regulamento interno da empresa, cuja adesão por parte do trabalhador é perfeitamente admissível, através da aposição da sua assinatura num documento onde esse regulamento conste ou que para ele remeta (ALMEIDA COSTA, M. J., *Síntese do regime jurídico vigente das cláusulas contratuais gerais*, 2.ª ed., Universidade Católica, Lisboa, 1999, p. 21, nt. 15; CARVALHO FERNANDES, L., *op. cit.*, p. 223; MACHADO DRAY, G., *O princípio da igualdade no Direito do Trabalho. Sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999, pp. 225-226; MENDES BAPTISTA, A., *Jurisprudência do Trabalho Anotada, relação individual de trabalho*, cit., p. 56; MENEZES CORDEIRO, A., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., pp. 573-574; e NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, p. 79, nt. 45). Segundo a mesma ordem de ideias, o diploma também se aplicará aos casos em que a adesão a cláusulas contratuais gerais se dá após a celebração do contrato, o que parece resultar quer do espírito do art. 2 do DL 446/85, que delimita com grande abertura esta figura contratual, quer da própria eficácia tuteladora do diploma, como nota MOTA PINTO, A., *op. cit.*, pp. 49-53. O art. 104.2 CT atribui relevo autónomo ao silêncio, presumindo a adesão do trabalhador caso este não se pronuncie contra o regulamento no prazo de 21 dias a contar do início da execução ou publicação do regulamento, se esta for posterior, o que assume relevância nesta sede.

o intuito de permitir o reforço do controlo de cláusulas inseridas em massa nos vários contratos celebrados por uma das partes, a qual normalmente se encontra numa posição de superioridade no mercado<sup>1423</sup>, com vista a evitar um certo nível de desequilíbrio contratual, muito embora já não seja extensível às cláusulas de instrumentos de regulamentação coletiva, uma vez que aí os trabalhadores já foram representados pelas estruturas intervenientes<sup>1424</sup>. Sublinhe-se que este regime apenas se reputará aplicável caso o contrato de trabalho haja sido celebrado por adesão a cláusulas contratuais, o que acaba por suceder na negociação da larga maioria das cláusulas de mobilidade geográfica<sup>1425</sup>, o que atesta a pertinência do seu estudo<sup>1426</sup>.

O controlo sindicante do regime das cláusulas contratuais gerais efetua-se em três níveis distintos. Primeiramente, atende-se a um *controlo de inclusão*, impondo-se específicos deveres de comunicação e informação, com vista a assegurar um efetivo e real conhecimento sobre todos os aspectos da regulamentação contratual por parte do aderente<sup>1427</sup>. Com efeito, o art. 5 DL 446/85 exige que a entidade patronal comunique ao trabalhador o teor de todas as cláusulas contratuais do contrato, muito embora o cumprimento deste dever não exija que este último venha a ter efetivo conhecimento, mas apenas a cognoscibilidade (na ótica de um sujeito que use de diligência comum) das cláusulas em causa<sup>1428</sup>. Caso aquele não consiga demonstrar esse conhecimento, tais cláusulas serão excluídas do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 5.3 e 8.a) do referido regime especial<sup>1429</sup>. Em segundo lugar, atua-se sobre o seu *conteúdo*, proibindo

---

<sup>1423</sup> LEAL AMADO, J., «O estatuto dos representantes dos trabalhadores em matéria de transferência e despedimento», cit., p. 157.

<sup>1424</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade geográfica*, cit., p. 67; e MOTA PINTO, A., *op. cit.*, p. 52.

<sup>1425</sup> ABRANTES, J. J., «Cláusulas de mobilidade geográfica do trabalhador. Algumas questões», cit., p. 35; e SARMENTO DE OLIVEIRA, A., *op. cit.* p. 69. Como nota este último autor, «raros são hoje os contratos de trabalho, principalmente em empresas plurilocalizadas, que não contenham uma cláusula de mobilidade geográfica, convertendo, assim, essas cláusulas em *cláusulas de estilo*» (p. 9, nt. 11).

<sup>1426</sup> Em todo o caso, o facto de algumas cláusulas serem objeto de negociação individual não afasta a aplicação do DL 446/85 àquelas outras que foram previamente fixadas, assim como à relação (interpretativa) entre elas e as acordadas individualmente.

<sup>1427</sup> NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, p. 80.

<sup>1428</sup> Trata-se de uma obrigação de meios, como nota ALMEIDA COSTA, M. J., *op. ult. cit.*, p. 21, nt. 18.

<sup>1429</sup> O diploma protege ainda o trabalhador-aderente relativamente a cláusulas-surpresa que, dada a sua apresentação gráfica, a sua epígrafe, e a sua inserção no contexto contratual, passaram despercebidas ao trabalhador [art. 8.c)], bem como aquelas comunicadas com violação do dever de informação [art. 8.b)].

as cláusulas que se revelem abusivas (art. 12)<sup>1430</sup>, e, por fim, através de *meios específicos de reação jurídica*, com particular destaque para a ação inibitória com finalidades preventivas<sup>1431</sup>. É aquele segundo nível de controlo que se tem, neste caso, em vista. Destacamos, assim, a norma constante da alínea art. 22.c) do mencionado DL 446/85, que consagra a proibição de cláusulas contratuais gerais que «atribuam a quem as predisponha o direito de alterar unilateralmente os termos do contrato, exceto se existir razão atendível que as partes tenham convencionado»<sup>1432</sup>, com a qual o conteúdo de uma cláusula de mobilidade geográfica pode, muitas vezes, colidir<sup>1433</sup>. Note-se ainda que, se um trabalhador invocar a aplicação do DL 446/85, caberá à entidade patronal provar que o contrato de trabalho [ou a(s) cláusula(s) em questão] foi precedido de negociação, de forma a afastar o citado regime especial de proteção do aderente (art. 1.3 do mencionado regime)<sup>1434</sup>, o que inverte o ónus da prova e se traduz num importante

---

<sup>1430</sup> Prevê-se ainda um princípio geral, segundo o qual as cláusulas contratuais gerais contrárias à boa-fé são proibidas (art. 15), que opera como um limite ao próprio conteúdo contratual, à imagem da ordem pública e dos bons costumes, e não como limite ao exercício do direito. A concretização desta cláusula geral é feita através de dois critérios instrumentais: o critério da confiança [art. 16.a)] e o do objetivo negocial visado pelas partes [16.b]. Neste segundo ponto, «visa-se impedir que, através de cláusulas contratuais gerais, o predisponente possa introduzir validamente no conteúdo contratual estipulações que ponham em causa, de forma direta ou indireta, a consecução do objetivo visado com a celebração daquele tipo de contrato» (NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, pp. 83-84), o que pode suceder através de uma cláusula contratual geral sobre modificação do local de trabalho. A título de exemplo, pense-se num contrato de trabalho a termo celebrado para a satisfação de uma necessidade temporária ou mesmo não temporária (lançamento de atividade) do empregador. A existência de uma cláusula de mobilidade que permita ao empregador transferir o trabalhador pode descaracterizar o fim visado pelo próprio contrato, como salienta a autora acima citada (p. 84), sendo naturalmente «estranha a contratação a termo para a substituição do trabalhador x, temporariamente impedido, juntamente com uma cláusula de mobilidade geográfica».

<sup>1431</sup> Coloca-se aqui o problema da subsistência dos contratos em que tais cláusulas se incluam, em face de um princípio de maior aproveitamento dos contratos singulares. As cláusulas que violem regras pré-negociais expostas consideram-se liminarmente excluídas do contrato, não produzindo quaisquer efeitos (art. 8), ao passo que aquelas cujo conteúdo se veda ficam feridas de nulidade (art. 12) e, embora inválidas de direito, gozam de eficácia até à respetiva declaração de nulidade (art. 122.1 CT).

<sup>1432</sup> Igualmente pertinente parece ser a alínea n) do mesmo preceito, que se dirige ao local de cumprimento da prestação constante do contrato, proibindo a fixação de locais de cumprimento «despropositados ou inconvenientes», muito embora se trate de uma norma relativamente imperativa e que contém conceitos indeterminados (SOUZA RIBEIRO, J., *op. ult. cit.*, p. 455, nota 503). Lançando mão desta alínea em sede de uma situação de mobilidade geográfica, *vd.* o Acórdão da Relação de Lisboa de 25 de março de 2009 (proc. n.º 1168/07.0TTLSB-4, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), que considerou nula uma cláusula de mobilidade geográfica, com fundamento na indeterminação do local por elas definido, mas reconhecendo que se chegaria a igual conclusão pela utilização do regime das cláusulas contratuais gerais, dado tratar-se de cláusula que, para atentar contra o princípio da boa-fé, não respeitava os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade [art. 22.n)].

<sup>1433</sup> LEAL AMADO, J., *Contrato de Trabalho*, cit., p. 256; NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, pp. 79 e ss.; e OLIVEIRA CARVALHO, C., *A mobilidade dos trabalhadores...*, cit., p. 191, nt. 550.

reforço da posição daquele<sup>1435</sup>. Caso permaneça a dúvida sobre se a cláusula constituiu ou não objeto de negociação prévia, o diploma prevê que o tribunal deverá decidir como se não tivesse existido negociação.

O Código do Trabalho prevê hoje um prazo de caducidade de dois anos para estas cláusulas de mobilidade, nos termos do art. 194.2 CT, aplicável, quer a casos de alargamento da mobilidade geográfica, quer àqueles em que as faculdades dessa mobilidade sejam restringidas por acordo entre as partes<sup>1436</sup>. Ao estabelecer este limite temporal, o legislador parece ter atendido às exigências doutrinárias e jurisprudenciais que vinham defendendo a previsão de um prazo dentro do qual esta cláusula poderia ser acionada<sup>1437</sup>. De facto, não pode esquecer-se que as circunstâncias pessoais do trabalhador se alteram ao longo da vida e que, no momento em que o empregador pretender acioná-la, a modificação do local de trabalho poderá constituir para aquele um transtorno considerável, ou mesmo um prejuízo sério<sup>1438</sup>. Desta forma, se o empregador, passados estes dois anos, não acionou a cláusula de mobilidade expressa no contrato, vê-a caducar, carecendo do acordo do trabalhador caso pretenda alterar o seu local de trabalho. Coloca-se assim a pertinente questão de saber se as partes, uma vez verificada esta caducidade, poderão estipular uma nova cláusula deste género. Quanto a nós, apesar de o princípio da liberdade contratual apontar no sentido da validade desta conduta, essa possibilidade deverá ser rejeitada, por contrariar o espírito que o legislador pretendeu materializar através desta normativa<sup>1439</sup>.

---

<sup>1434</sup> Note-se que a mera inclusão de uma cláusula no contrato do local de trabalho não é sinónimo de prévia negociação individual do seu conteúdo, para os efeitos do art. 96 CT (MENDES BAPTISTA, A., «Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 119).

<sup>1435</sup> MENDES BAPTISTA, A., «Algumas considerações...», cit., p. 159, nt. 27.

<sup>1436</sup> Registam-se, no entanto, convenções coletivas de trabalho onde se estipula que estes acordos não ficarão sujeitos a qualquer prazo de caducidade, como é o caso da cl. 48.<sup>a</sup>, n.º 5 do CCT entre a AHRESP e a FESAHT, cit.; e a cl. 22.<sup>a</sup>, n.º 4 do CCT entre a AHRESP e a FETESE, também cit.

<sup>1437</sup> Daí que, antes da consagração deste prazo de caducidade, a única forma de controlo do exercício destas cláusulas, quanto a este aspecto, se materializasse através do recurso à teoria do abuso de direito. Com interesse quanto a este ponto, e nesse sentido, *vd.* o Acórdão do STJ de 12 de julho de 2009 (proc. n.º 08S2573, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>1438</sup> A estipulação de um prazo de caducidade veio acentuar a relevância da distinção entre cláusulas de fixação alargada do local de trabalho e cláusulas de mobilidade geográfica, uma vez que as primeiras não se encontram sujeitas a qualquer prazo de caducidade (MADEIRA DE BRITO, P., *Código do Trabalho Anotado*, cit., p. 469).

<sup>1439</sup> ALMEIDA, G. S., *op. cit.*, pp. 18-19.

Por outro lado, note-se que este regime não parece pressupor um prazo máximo de vigência para estas cláusulas, mas apenas a necessidade de as mesmas terem sido exercidas durante o anterior período de dois anos, pelo que esta solução legal pode trazer em si mesma o efeito perverso de conduzir o empregador a utilizar a cláusula de mobilidade com o único intuito de evitar que a mesma caduque<sup>1440</sup>. Com efeito, a lei não esclarece se este prazo de dois anos é válido apenas para a primeira utilização do regime convencional da transferência, contado desde a celebração do contrato de trabalho (ou do próprio acordo, caso este seja posterior ao contrato), ou se se reinicia cada vez que as partes apliquem o acordo de transferência<sup>1441</sup>, com a doutrina a inclinar-se para este último sentido<sup>1442</sup>.

Revelamo-nos ainda especialmente recetivos a cláusulas de mobilidade inseridas em situações de exclusividade do trabalhador, que tenham sido negociadas e objeto de compensação económica, as quais em princípio exigirão um controlo menos intenso<sup>1443</sup>. O mesmo não se diga quanto a casos de trabalho a tempo parcial, em que o trabalhador poderá ter optado por esta modalidade para reservar mais tempo para si e para a sua família<sup>1444</sup>, e onde as exigências do empregador nesta matéria serão mais limitadas<sup>1445</sup>, pelo que a inclusão destas cláusulas poderá inviabilizar o resultado pretendido por aquele.

Por fim, refira-se que a inclusão e posterior utilização destas cláusulas de mobilidade não poderá obstaculizar o direito do trabalhador a resolver o seu contrato de trabalho, nos termos do art. 194.5 CT, bastando para o efeito que a aplicação da referida

---

<sup>1440</sup> LEAL AMADO, *op. últ. cit.*, pp. 257-258; e PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *op. últ. cit.*, p. 508. A alternativa poderá porventura consistir na celebração de um novo acordo pelas partes, com o mesmo conteúdo, perto do final de cada período de dois anos, o que tem sido admitido por alguma doutrina (vd. GLÓRIA LEITÃO, M.<sup>a</sup> e LEOTE NOBRE, D., *Código de Trabalho revisto, anotado e comentado*, Vida Económica, Lisboa, 2009, p. 195).

<sup>1441</sup> LOBO XAVIER, B., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 528.

<sup>1442</sup> MENEZES LEITÃO, L. M. T., *op. cit.*, p. 281.

<sup>1443</sup> MENDES BAPTISTA, A., «Considerações a propósito...», cit., p. 163, e «A mobilidade geográfica dos trabalhadores – Alguns pontos críticos», cit., pp. 155-156. Por outro lado, e segundo o mesmo autor, na ausência de um pacto de exclusividade, «o controlo apertado dessas cláusulas fará mais sentido, atendendo nomeadamente a eventuais situações de pluriemprego».

<sup>1444</sup> Cfr. arts. 43.1.b), 45.1.2 e 183.1 CT.

<sup>1445</sup> MENDES BAPTISTA, A., «Considerações a propósito...», cit., p. 163.



cláusula lhe cause prejuízo sério, nos termos gerais, já analisados<sup>1446</sup>. O recurso a cláusulas de mobilidade geográfica é, por vezes, regulado no âmbito da contratação coletiva<sup>1447</sup>, sendo que o próprio Código do Trabalho admite expressamente o afastamento da disciplina legal da transferência por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (art. 194.6 CT), como vimos. Daí que, em certos casos, a negociação coletiva defina as balizas dentro das quais estas cláusulas poderão operar<sup>1448</sup>, pese embora alguns autores sustentem a existência de matérias inapropriáveis pela contratação coletiva, nomeadamente, as relativas às transferências que obriguem a uma mudança de residência<sup>1449</sup>. Convém não esquecer que, nos dias de hoje, ambos os cônjuges tendem a exercer uma atividade profissional, pelo que a transferência de um deles (e, em particular, a mudança da respetiva residência) poderá gerar consequências graves para o outro<sup>1450</sup> e para o agregado familiar. De todo o modo, parece pacífica a constatação de que em Portugal a matéria da mudança de residência do trabalhador não tem merecido atenção por parte do legislador<sup>1451</sup>, ao contrário que vimos no sistema espanhol.

A admissibilidade legal expressa de cláusulas de mobilidade geográfica, tal como é preconizada pelo ordenamento jurídico português, contrasta com a solução prevista pelo sistema espanhol, onde, muito embora o legislador não proíba expressamente as referidas cláusulas<sup>1452</sup>, a doutrina majoritária tem oferecido fortes

---

<sup>1446</sup> MONTEIRO FERNANDES, A., *op. cit.*, p. 400. Note-se que, ao nível da sistematização do preceito, o direito de resolução do contrato encontra-se previsto no art. 194.5 CT, e a matéria de que as partes poderão dispor através destas cláusulas é apenas a do «número anterior» (art. 194.2 CT), ou seja, a constante do art. 194.1 CT (neste sentido, OLIVEIRA CARVALHO, C., *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, cit., p. 354).

<sup>1447</sup> NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, p. 65, nt. 15.

<sup>1448</sup> É frequente que a negociação coletiva se refira a uma zona geográfica traçada por um círculo à volta da empresa (p. ex., num raio de 10 kms.), ou que utilize circunscrições administrativas, como concelho ou distrito (LOBO XAVIER, B., *Manual de Direito do Trabalho*, cit., p. 529).

<sup>1449</sup> MENDES BAPTISTA, A., «A mobilidade geográfica dos trabalhadores – Alguns pontos críticos», cit., p. 148.

<sup>1450</sup> LEAL AMADO, J., *Temas Laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, p. 67.

<sup>1451</sup> MENDES BAPTISTA, *op. ult. cit.*, p. 154. Nas hipóteses de teletrabalho, em que o local de trabalho surge não só como um elemento essencial mas caracterizante do contrato de trabalho, tem-se entendido que o empregador não pode modificar esta organização contratual do trabalho sem o consentimento do trabalhador (*vd.*, do mesmo autor, «Ainda as cláusulas de mobilidade geográfica», cit., p. 123).

<sup>1452</sup> Na verdade, a solução espanhola nem sequer se refere a esta possibilidade de mobilidade contratual, como notam MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, p. 751.



reservas à possibilidade da sua previsão. Em Espanha, a norma do art. 40 ET inclui-se no direito necessário relativo, cujo conteúdo só poderá ser afastado (*in casu*, melhorado) por via da negociação coletiva<sup>1453</sup>. Ora, no país vizinho as cláusulas de mobilidade vêm sendo encaradas como uma forma de defraudar o regime legal de proteção do trabalhador<sup>1454</sup>, representando uma renúncia a direitos seus (em especial, ao direito à inamovibilidade e à segurança no emprego) em violação do disposto no art. 3.5 ET, o que determina a nulidade daquelas<sup>1455</sup> e parece deixar uma escassa margem de atuação à autonomia individual e coletiva.

Contudo, alguns autores contrapõem que essa renúncia deixaria de existir se se estabelecesse uma contraprestação suficiente a favor do trabalhador, que ultrapassasse os mínimos legalmente estabelecidos, isto é, que excedesse as despesas impostas pela transferência<sup>1456</sup>, à semelhança aliás do que chega a ser defendido por alguma doutrina portuguesa. Do mesmo modo, há ainda quem entenda que a utilização das referidas cláusulas deverá ficar subordinada aos mesmos requisitos procedimentais exigidos para a transferência unilateral (em especial, a um pré-aviso e consulta das estruturas representativas dos trabalhadores<sup>1457</sup>) e que as despesas impostas pela mudança deverão continuar a ser suportadas pela entidade patronal<sup>1458</sup>. Por outro lado, e tal como também tem sido defendido no sistema português, esta corrente doutrinal questiona a validade de tais cláusulas ao nível da determinação locacional, não se admitindo designações genéricas que habilitem o empregador a transferir o trabalhador para qualquer centro,

---

<sup>1453</sup> Assim, BELTRÁN MIRALLES, S., *op. cit.*, p. 1041; CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, cit., pp. 83-84; e ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> D., *op. cit.*, pp. 211 e ss.

<sup>1454</sup> No sentido da imodificabilidade do regime, VIDA SORIA, J., «El nuevo régimen jurídico de las condiciones sustanciales de las condiciones de trabajo», in AAVV., *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos* (coord. E. Borrajo da Cruz), La Ley, Madrid, 1995, p. 86.

<sup>1455</sup> A análise da licitude destas cláusulas deve ser feita a partir dos arts. 3.1.c) e 3.5 ET (BELTRÁN MIRALLES, S., *op. cit.*, p. 1041).

<sup>1456</sup> BELTRÁN MIRALLES, S., *op. cit.*, p. 1043.

<sup>1457</sup> A circunstância de as transferências efetuadas ao abrigo de uma cláusula de mobilidade geográfica também deverem ser contabilizadas para efeitos do art. 40.2 ET crê-se «indiscutível», sustentando-se na doutrina que, quer as transferências legalmente previstas, quer estas acabam por fundar-se numa decisão que parte do empregador, e tendo ainda em conta que os pactos entre trabalhador e empregador não deverão ser suscetíveis de afetar as garantias de terceiros, nomeadamente, dos trabalhadores forçosamente transferidos (BELTRÁN MIRALLES, S., *op. cit.*, pp. 1044-1045).

<sup>1458</sup> Sobre este ponto, vd. GONZÁLEZ ORTEGA, S., SEQUEIRA DE FUENTES, M. e TEJEDOR REDONDO, L., *Derecho del Trabajo de la empresa*, Editorial Constitución y Leyes, Colex, Madrid, 2001, p. 351.

sem discriminar os possíveis destinos. Tais disposições, para além de atentarem contra princípios gerais do direito das obrigações (arts. 1.256, 1.271 e 1.273 CC), deixariam nas mãos daquele o cumprimento do contrato, submetendo o segundo a uma situação de «absoluta disponibilidade»<sup>1459</sup>. Para evitar a nulidade de tal cláusula, nos termos do art. 9.1 ET, deverão explicitar-se, pelo menos, os lugares para os quais o trabalhador poderá ser potencialmente transferido (p. ex., delimitando essa possibilidade de transferência dentro da província<sup>1460</sup>), pois só dessa forma ele poderá ter uma visão ideal da dimensão dessa eventual transferência, assim se cumprindo os requisitos gerais sobre a determinação e certeza do objeto prestacional. Em todo o caso, incluindo aqueles que admitem a validade destas cláusulas reconhecem que as mesmas deverão ser encaradas com cautela, dada a posição mais débil em que o trabalhador se encontra, que muitas vezes pode sentir-se compelido a aceitar essa cláusula perante a eventualidade de não lograr celebrar o contrato<sup>1461</sup>. Em suma, a validade da cláusula dependerá da reciprocidade das obrigações entre as partes contratantes, devendo entender-se como nulos aqueles pactos onde não exista equilíbrio entre si<sup>1462</sup>.

Ultrapassadas estas questões, o leque de autores que tem admitindo a validade destes pactos de mobilidade revela uma clara aproximação à leitura que em Portugal tem sido realizada acerca do recurso a este mecanismo contratual, ao reclamar a existência de limites à sua utilização, por obediência a um princípio de boa-fé contratual<sup>1463</sup>. Pretende-se, assim, que as partes possam esperar uma da outra um comportamento social e contratualmente correto, ao ponto de a aplicação destas cláusulas não poder revelar uma finalidade discriminatória do empregador, proibida pelo art. 17 ET, nem traduzir-se num exercício caprichoso, arbitrário do respetivo

---

<sup>1459</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. cit.*, p. 235.

<sup>1460</sup> Num caso recente, as partes previram expressamente no contrato de trabalho a possibilidade de o trabalhador vir a ser transferido para outras instalações detidas pelo empregador, dentro da província de Córdoba, uma cláusula que o Tribunal entendeu ser lícita [STSJ Andaluzia (Sevilha) de 28 de janeiro de 2010 (La Ley 15285)]. No entanto, a decisão abre curiosamente a porta para a possibilidade de a ativação dessa cláusula configurar abuso de direito (v. g., caso a decisão de transferência não assente em motivos objetivos), muito embora o tribunal não se tenha debruçado sobre a questão, por não ter sido alegada pelo trabalhador. Com relevância para este ponto, já se decidiu que, mesmo que a cláusula estenda essa possibilidade de mobilidade dentro da província de residência deste último, essa transferência deverá sempre obedecer às exigências e aos limites impostos no convénio coletivo aplicável.

<sup>1461</sup> CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, cit., p. 44.

<sup>1462</sup> BELTRÁN MIRALLES, S., *op. cit.*, p. 1043.

<sup>1463</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. últ. cit.*, p. 235; e CORTE HEREDERO, N., *op. últ. cit.*, pp. 97-99.

direito ou com o intuito de prejudicar o trabalhador, e deve representar um certo interesse empresarial<sup>1464</sup>, sem afetar a posição retributiva deste último. Daí que se entenda que uma decisão de transferência prosseguida através do recurso a cláusulas de mobilidade geográfica, quando não ajustada a uma ideia de boa-fé, possa, também ela, ser objeto de impugnação, correndo o risco de ser declarada injustificada e nula pelo tribunal<sup>1465</sup>.

Curiosa é ainda a questão de saber se o trabalhador poderá, numa situação de recurso a uma cláusula de mobilidade, dispor da opção extintiva do contrato de trabalho que lhe é facultada pelo art. 40 ET, uma vez demonstrados os requisitos de que esse mecanismo depende<sup>1466</sup>. Esta opção de cessação do vínculo laboral, no entanto, parece ter fundamento distinto daquele que se verifica nestes casos: ao passo que, na hipótese de mobilidade legalmente prevista, o afetado não prestou o seu consentimento à transferência decidida pelo empregador, num caso de cláusula de mobilidade este consentimento terá sido dado anteriormente no contrato de trabalho, ou durante a sua execução, o que tem levantado sérias dúvidas quanto à inclusão deste direito no âmbito de disponibilidade do trabalhador<sup>1467</sup>. Quanto a nós, muito embora compreendendo a referida argumentação, parece-nos que esta possibilidade de pôr fim ao contrato, desde que preenchidos os requisitos exigidos pelo art. 40.1 ET (designadamente, a necessidade de mudança de residência como consequência da cláusula de mobilidade acionada pelo empregador), não pode nunca ser posta em causa, sob pena de se colocar o afetado completamente à mercê da decisão de transferência daquele, sujeitando-o às eventuais e consequências danosas que a mesma cause na sua esfera pessoal e familiar<sup>1468</sup>. Sublinhamos ainda a proibição de o trabalhador dispor validamente de

---

<sup>1464</sup> Num caso apreciado pelo TSJ da Catalunha, verificando-se que o convénio aplicável (às estações de serviço) fazia depender este tipo de transferência da verificação de «razões económicas, técnicas, organizativas ou de produção», o que não foi comprovado na ordem de transferência, entendeu-se que o recurso a tal cláusula de mobilidade pelo empregador era inadmissível [Sentença de 29 de julho de 2011 (La Ley 197118)]. *Vd. ainda a STSJ Andalusia (Sevilha) de 28 de janeiro de 2010, já citada.*

<sup>1465</sup> BELTRÁN MIRALLES, S., *op. cit.*, p. 1044.

<sup>1466</sup> *Idem*, p. 1044.

<sup>1467</sup> Assim, BELTRÁN MIRALLES, S., *op. cit.*, p. 1043; e CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, cit., pp. 96-97.

<sup>1468</sup> Esta, aliás, é a leitura que tem sido sustentada pela doutrina portuguesa quanto a este ponto, muito embora conte com o apoio da sistemática de um regime legal que, como vimos, inexistia em Espanha quanto a esta matéria.

direitos que lhe sejam reconhecidos por disposições legais de direito necessário (art. 3.5 ET), como é o caso do art. 40 ET, o que parece apontar nesse mesmo sentido.

#### 4. Permutas

Uma outra variante de mobilidade geográfica por mútuo acordo consiste na realização de permutas, que se traduzem em alterações locativas recíprocas realizadas entre dois trabalhadores pertencentes ao mesmo empregador, cujo local de trabalho se situa em lugares distintos<sup>1469</sup>. Em Portugal, como em Espanha, inexistente normativa legal geral para esta figura, que vive sobretudo regulada nas convenções coletivas espanholas<sup>1470</sup>, sendo ainda tímida a sua expressão no direito coletivo português<sup>1471</sup>.

Apesar da escassa previsão deste mecanismo, ainda assim se identificam alguns pressupostos de que o recurso ao mesmo parece depender. Em primeiro lugar, tem-se exigido uma identidade entre os permutantes, ou seja, que se trate de trabalhadores que desempenhem funções idênticas<sup>1472</sup> ou, pelo menos, com características análogas entre

---

<sup>1469</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 237.

<sup>1470</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 279. Vd. o art. 29 do acordo estatal para o «metal», cit.; art. 22 do convénio coletivo de «agencias de viajes», cit.; art. 6.6.3 do convénio coletivo estatal de «artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares», cit.; art. 25.7 do convénio coletivo de «comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so» da província de Barcelona, cit.; art. 34 do convénio coletivo de «empresas consignatarias de buques, estibadores, transitarios y agentes de aduanas» de Castellón, cit.; art. 19 do convénio coletivo de «empresas transitarias» da província de Valência, cit.; art. 21 do convénio coletivo de «estaciones de servicio» da Comunidade Valenciana, cit.; art. 27 do XVII convénio coletivo general de «industria química», cit.; art. 21.1 do convénio coletivo de «industrias siderometalúrgicas» de Navarra, cit.; art. 21 do convénio coletivo para «industrias siderometalúrgicas» da província de Toledo, cit.; art. 21 do convénio coletivo de «limpieza de edificios y locales» de Santa Cruz de Tenerife (Res. CEIC de 3 de julho de 2013; BOPTF do mesmo dia, mês e ano); art. 11 do convénio coletivo de «metal» da província de Cuenca, cit.; art. 33 do convénio coletivo para «personal de administración y servicios laborales de las universidades públicas» das Ilhas Canárias, cit.; art. 24 do IV convénio coletivo estatal de «prensa diaria», cit.; e art. 44.bis do II convénio coletivo de «transporte y trabajos aéreos con helicópteros y su mantenimiento y reparación» (Res. DGE de 18 de julho de 2012; BOE de 3 de agosto do mesmo ano).

<sup>1471</sup> Consagrando essa possibilidade no direito coletivo português, vd. a cl. 35.<sup>a</sup>, n.º 1, al. c) do ACT entre a PT Comunicações, SA e outras e o SINDETELCO, cit.

<sup>1472</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho del Trabajo*, cit., p. 279. A título de exemplo, cf. art. 19 do convénio coletivo de «empresas transitarias» da província de Valência, cit.

si<sup>1473</sup>, embora se reconheça que o juízo sobre essa compatibilidade acabe por pertencer, em última instância, ao empregador, o que poderá obstaculizar este direito. Em segundo lugar, a permuta fica dependente da anuência da entidade patronal<sup>1474</sup>, que goza de uma faculdade de aceitar ou não a petição de permuta que lhe for dirigida pelos trabalhadores em questão. No direito coletivo espanhol, estabelecem-se ainda possíveis critérios a seguir pelo empregador, nomeadamente que essa permuta obedeça a «exigências do serviço», que se verifique uma «aptidão dos permutantes para os novos destinos» ou «que exista motivo justificativo e outras circunstâncias que possam apreciar-se»<sup>1475</sup>. Em terceiro lugar, os permutantes deverão estar de acordo quanto à celebração da permuta e em aceitar eventuais modificações salariais<sup>1476</sup> ou outras condições de trabalho que dela derivem<sup>1477</sup>. Por fim, a realização da permuta, em princípio, não conferirá aos permutantes qualquer direito às compensações por transferência estipuladas por lei<sup>1478</sup>, regendo-se antes pelo clausulado entre as partes<sup>1479</sup>.

---

<sup>1473</sup> Art. 33 do convénio coletivo para «personal de administración y servicios laborales de las universidades públicas» das Ilhas Canárias, cit.

<sup>1474</sup> BELTRÁN MIRALLES, S., *op. cit.*, p. 1038; e GARCÍA MURCIA, J., *Traslados y desplazamientos...*, cit., p. 46.

<sup>1475</sup> SALA FRANCO, T., *op. ult. cit.*, p. 279. Vd. art. 25.7 do convénio coletivo de «comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so» da província de Barcelona, cit. Alguns convénios prevêm que o empregador possa recusar o pedido de permuta, p. ex., alegando motivos organizativos devidamente justificados [art. 38 do III convénio coletivo para «personal de las empresas adjudicatarias de los servicios contra incendios forestales» da Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (Res. DGTI de 10 de setembro de 2010; DOCM de 24 de setembro do mesmo ano)].

<sup>1476</sup> Em rigor, a permuta por vezes pode não implicar uma exata correspondência entre os permutantes ao nível retributivo (a título de exemplo, art. 25.7 do convénio coletivo de «comerç i importadors d'articles fotogràfics, vídeo i so» da província de Barcelona, cit.).

<sup>1477</sup> Tem-se entendido que a natureza destes mecanismos parece obrigar os permutantes a aceitar tais contingências, tendo em conta que, muitas vezes, eles poderão não deter exatamente a categoria profissional.

<sup>1478</sup> Prevendo a não atribuição de uma compensação nestes casos, art. 19 do convénio coletivo de «empresas transitarias» da província de Valência, cit.; e art. 28 do convénio coletivo de «oficinas y despachos» da mesma província (Res. DGE de 11 de fevereiro de 2009; BOPVAL de 18 de fevereiro do mesmo ano). Admite-se, no entanto, que os convénios possam contemplar uma compensação económica para estes casos (ALEMÁN PÁEZ, F., *op. cit.*, p. 240).

<sup>1479</sup> Assim, art. 21 do convénio coletivo para las «industrias siderometalúrgicas» de Toledo, cit.

## II. A TRANSFERÊNCIA POR MOTIVOS DISCIPLINARES

Debrucemo-nos ainda sobre a possibilidade de o empregador determinar a mudança do lugar onde o trabalhador vem executando a sua prestação no âmbito de um procedimento disciplinar instaurado contra si, ou seja, sobre a questão de saber se a transferência deste pode ser configurada como uma sanção disciplinar.

Apesar da pertinência da problemática, a doutrina e jurisprudência portuguesas têm negado a validade de uma sanção disciplinar deste género, recorrendo, entre outros, a um argumento consistente: o facto de a transferência do local de trabalho não vir expressamente consagrada como uma das sanções disciplinares elencadas no leque taxativo do art. 328 CT<sup>1480</sup>, complementado com a circunstância de, como vimos, o empregador não poder transferir o trabalhador sem um motivo de gestão empresarial que o justifique<sup>1481</sup>. No entanto, alguns autores procuram apartar as hipóteses de transferência disciplinar daquelas em que, ocorrendo uma infração disciplinar (v.g., a criação de conflitos no local de trabalho), o empregador conclui que a reconstituição de um bom ambiente laboral passa pela transferência de um ou vários trabalhadores implicados, caso em que parece o recurso à faculdade de promover a transferência individual do trabalhador poderá ser admissível, não a título de sanção disciplinar mas fundada em vicissitudes da organização laboral<sup>1482</sup>, o que de certa forma parece confundir-se com o «interesse empresarial» a que alude o art. 194 CT.

---

<sup>1480</sup> MENDES BAPTISTA, A., *A mobilidade...*, cit., p. 189; NUNES VICENTE, J., *op. ult. cit.*, p. 78. Nos termos do art. 328.1 CT, no exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções: a) repreensão; b) repreensão registada; c) sanção pecuniária; d) perda de dias de férias; e) suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade; e f) despedimento sem indemnização ou compensação.

<sup>1481</sup> ROMANO MARTÍNEZ, P., *op. cit.*, p. 700.

<sup>1482</sup> PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES CARVALHO, A., *op. cit.*, p. 125. Neste sentido, alguns instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho prevêm já expressamente a possibilidade de transferência de trabalhadores em caso de «manifesta incompatibilidade do trabalhador nas relações de trabalho com os colegas que impossibilite a continuidade da relação de trabalho», como é o caso da cl. 22.<sup>a</sup>, n.º 2 do CCT entre AHRESP e a FESAHT, cit.; e cl. 48.<sup>a</sup>, n.º 2 e 3 do CCT entre a mesma AHRESP e a FETESE, cit. Discordando desta visão, defendendo que uma transferência disciplinar implica a existência de uma infração disciplinar, e criticando a amplitude da expressão «vicissitudes da organização laboral», MENDES BAPTISTA, A., *op. ult. cit.*, p. 191.



Em todo o caso, prevê o mencionado art. 328.2 CT que o elenco das sanções disciplinares só pode ser aumentado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, «desde que não prejudiquem os direitos e garantias do trabalhador», o que levanta a pertinente questão de saber se uma sanção deste tipo poderá receber consagração na negociação coletiva<sup>1483</sup>. Quanto a este ponto, tem-se entendido que equacionar a mobilidade geográfica como sanção disciplinar viola a garantia da inamovibilidade do trabalhador [art. 129.1.f) CT], o que se sobrepõe à intervenção da negociação coletiva em matéria disciplinar<sup>1484</sup>. Por outro lado, o facto de a modificação unilateral do local de trabalho só se justificar por motivos de gestão e não disciplinares parece igualmente negar essa possibilidade<sup>1485</sup>. Em sentido inverso, há já quem sustente que a mobilidade geográfica poderá ser equacionada enquanto sanção disciplinar que, «preenchendo o hiato entre a suspensão e o despedimento, evite o recurso a este último»<sup>1486</sup>.

Em Espanha, a criação de sanções disciplinares através da negociação coletiva também é permitida pelo legislador (art. 58.1 ET), muito embora não se admita expressamente a possibilidade de uma mobilidade geográfica disciplinar. No entanto, e não obstante a escassa jurisprudência que se debruçou sobre esta matéria, a maioria da doutrina tem sustentado que uma das sanções a aplicar pelo empregador no exercício do seu poder disciplinar poderá, efetivamente, passar pela modificação do local de trabalho do trabalhador, desde que a mesma se encontre prevista em sede de direito coletivo<sup>1487</sup>.

---

<sup>1483</sup> Em alguns instrumentos de contratação coletiva, prevê-se mesmo a possibilidade de transferência por motivos disciplinares (vd. a título de exemplo, a cl. 31.ª do AE entre os CTT – Correios de Portugal, S.A. e o SINDETELCO, cit.). Noutros casos, admite-se a possibilidade de transferência do trabalhador quando um cliente solicita a sua substituição, por falta de cumprimento de quaisquer regras de trabalho ou por infração disciplinar, e os motivos invocados constituam justa causa de despedimento, custeando o empregador as despesas decorrentes da mudança e possibilitando-se ao trabalhador a rescisão do contrato com direito a indemnização (cl. 15.ª do CCT entre a AES e a FETESE, cit.). MENDES BAPTISTA, A., levanta mesmo a questão da legalidade e da constitucionalidade da previsão destas sanções (*op. ult. cit.*, p. 193).

<sup>1484</sup> PINTO, M., FURTADO MARTINS, P. e NUNES DE CARVALHO, A., *op. cit.*, p. 124.

<sup>1485</sup> ANTUNES DE OLIVEIRA, M.ª C., *op. cit.*, p. 90. No mesmo sentido, PALMA RAMALHO, M.ª R., *op. ult. cit.*, p. 512.

<sup>1486</sup> MENDES BAPTISTA, A., *op. ult. cit.*, p. 189.

<sup>1487</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *Curso de Derecho del Trabajo...*, cit., pp. 441-442; CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, cit., pp. 225 e ss.; MERCADER UGUINA, J. R., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, cit., p. 377; e SALA FRANCO, T., *Comentarios a las leyes laborales...*, cit., p. 298. Contudo, para uma corrente minoritária a transferência baseada em motivos subjetivos contrasta com o espírito e a letra do art. 40 ET, o que conduzirá impossibilidade da sua previsão na contratação coletiva (CRUZ VILLALÓN, J., *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, MTSS, Madrid, 1983, p. 177; e

Aceita-se que ocorram situações que recomendem a imposição deste tipo de sanções (p. ex., a perda de confiança por parte do empregador no trabalhador, a existência de relações laborais possivelmente comprometidas, a impossibilidade de reconstruir uma equipa de trabalho contando com a pessoa em questão, etc.) e a sua validade tem sido admitida, tanto pela jurisprudência<sup>1488</sup> como por grande parte da doutrina<sup>1489</sup>, para quem não existe uma diferença estrutural entre as medidas que se situam dentro dos poderes empresariais «diretamente organizacionais»<sup>1490</sup> e aqueles que integram o poder disciplinar<sup>1491</sup>.

Contudo, a doutrina espanhola tem precisado que, ao nível da regulação dos poderes do empregador em matéria disciplinar, a negociação coletiva não pode ter uma capacidade de intervenção indefinida, antes deve respeitar sempre a distribuição de papéis entre a norma legal e convencional<sup>1492</sup>. Com efeito, na altura de determinar a extensão ou o alcance da sanção, torna-se necessário tomar em consideração o bem jurídico protegido pelo legislador nestes casos, nomeadamente, as liberdades de residência (art. 19 CE) e da vida privada e familiar do trabalhador (art. 18.1 CE), sendo defensável a aplicação de previsões que se destinem a facilitar a convivência familiar neste casos, e que obedecem a princípios constitucionalmente consagrados, como o direito à proteção de interesses familiares (art. 39.1 CE). Por outro lado, note-se que o

---

ROJAS RIVERO, G. P., *Traslado y desplazamiento de trabajadores*, cit., p. 71), ao passo que outros autores revelam algumas reservas acerca desta possibilidade (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F., *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas, Madrid, 1991, pp. 256 e ss.; e SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, cit., p. 309).

<sup>1488</sup> Vd. as Sentenças do Tribunal Supremo de 14 de julho de 1989 (Ar. 5473) e 25 de maio de 1987 (Ar. 3872), segundo as quais a este tipo de mobilidade não se aplica o regime do art. 40 ET, já que este preceito contempla medidas de mobilidade por circunstâncias técnicas, organizativas ou de produção, enquanto que o poder disciplinar incide diretamente sobre a conduta do trabalhador merecedora de um castigo.

<sup>1489</sup> ALBIOL MONTESINOS, I., *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Deusto, Bilbao, 1990, p. 25; CORTE HEREDERO, N., *op. ult. cit.*, pp. 225-227; ROJAS RIVERO, G. P., *Traslado y desplazamiento de trabajadores*, cit., p. 126; e SALA FRANCO, T., «Movilidad geográfica», cit., pp. 298-300. Em sentido contrário, CRUZ VILLALÓN, J., para quem o *ius variandi* empresarial unicamente é lícito quando se verificam determinadas necessidades organizativas que têm um significado próprio, em cujo conteúdo o poder disciplinar não poderá interferir (*op. ult. cit.*, pp. 177-178).

<sup>1490</sup> Alguma doutrina distingue entre manifestações do poder empresarial direta e indiretamente organizacional, precisando que, enquanto que as primeiras derivam de uma necessidade objetiva da empresa, alheia ao comportamento dos trabalhadores, as segundas poderão ter como fundamento uma atuação culposa ou dolosa do trabalhador (LUQUE PARRA, M., *op. cit.*, pp. 31-32).

<sup>1491</sup> SERRANO OLIVARES, R., «La movilidad geográfica disciplinaria a la luz del derecho al respecto de la vida privada y familiar del trabajador», cit., p. 351.

<sup>1492</sup> Vd. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> F., *El poder disciplinario de la empresa*, cit., p. 259-260.

poder disciplinar não reveste de caráter autónomo, antes se traduz numa faculdade estreitamente vinculada ao contrato de trabalho e, em particular, aos restantes poderes do empregador<sup>1493</sup>. Daí que se considere que a mobilidade disciplinar deverá respeitar as previsões do art. 40 ET<sup>1494</sup>, em tudo quanto não resulte incompatível com a sua finalidade disciplinar, negando-se assim ao poder disciplinar total autonomia na altura de fixar o regime jurídico deste tipo de mobilidade geográfica. Para outros, este último entendimento restringirá excessivamente a intervenção da negociação coletiva nesta matéria, sustentando-se que o art. 58 ET lhe outorga uma competência expressa de intervenção na fixação deste tipo de sanções disciplinares, apenas proibindo a imposição de sanções que consistam na redução da duração de férias ou outra minoração dos direitos de descanso do trabalhador ou multa<sup>1495</sup>. Nesse seguimento, este último segmento doutrinal admite que a referida negociação coletiva consagre a possibilidade de o empregador lançar mão de uma sanção disciplinar deste tipo, por incompatibilidade do trabalhador em causa com a clientela ou os seus colegas<sup>1496</sup>, o que poderá inclusivamente resultar na modificação da residência daquele. Na verdade, pese embora a finalidade objetiva pretendida (proteção do ambiente de trabalho) possa ser

<sup>1493</sup> SERRANO OLIVARES, R., *op. últ. cit.*, p. 352. Sobre a ligação entre poder disciplinar e os poderes do empregador, *vd.* PALMA RAMALHO, M.<sup>a</sup> R., *Tratado de Direito do Trabalho...*, cit., pp. 627 e ss.; e GÁRATE CASTRO, F. J., *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo*, 6.<sup>a</sup> ed., Netbiblio, A Corunha, 2012, pp. 181 e ss.

<sup>1494</sup> Tem-se defendido, entre outras, a aplicação da previsão do art. 40.4 ET, destinada a compensar economicamente o trabalhador pelos gastos derivados da transferência, dado que, a não ser assim, se infringiria o princípio do *non bis in idem*, que constitui uma manifestação do princípio da proporcionalidade, já que não se permite a acumulação de outros efeitos negativos para o trabalhador (SERRANO OLIVARES, R., *op. últ. cit.*, p. 361). Ainda assim, as cláusulas que apontam a transferência do trabalhador como uma possível sanção disciplinar tendem a excluir compensações económicas para aquele. Para alguns autores, aceitar uma sanção disciplinar nestes termos representa o mesmo que admitir uma hipótese de enriquecimento sem causa do empregador, que deixaria o trabalhador numa situação muito delicada, acabando por defender a ilegalidade da cláusula (ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, cit., p. 252; CORTE HEREDERO, N., *op. últ. cit.*, p. 228; SALA FRANCO, T., *Comentarios a las leyes laborales...*, cit., p. 124; e SERRANO OLIVARES, R., *Lugar de trabajo...*, cit., pp. 310 e 312).

<sup>1495</sup> Assim, SERRANO OLIVARES, R., «La movilidad geográfica disciplinaria a la luz del derecho al respecto de la vida privada y familiar del trabajador», cit., p. 356, nt. 26.

<sup>1496</sup> CORTE HEREDERO, N., *La movilidad geográfica de los trabajadores*, cit., p. 118. Para alguma doutrina, o empregador apenas se poderá socorrer da transferência com fins disciplinares nos casos em que tais sanções constituam medidas idóneas para fazer frente ao ambiente de trabalho negativo que, razoavelmente, derivará do incumprimento do trabalhador, nomeadamente, nos casos de infrações cujos destinatários diretos são outros companheiros do centro de trabalho, os superiores ou subordinados ou clientela do centro de trabalho, dada a incompatibilidade do sujeito infrator com o ambiente de trabalho e a presumível incidência negativa sobre o rendimento deste ou de outros companheiros ou sobre a clientela (SERRANO OLIVARES, R., *op. últ. cit.*, p. 358, para quem uma sanção deste género em caso de certas faltas injustificadas de um determinado trabalhador, que, pelas funções que desempenha, não afete as relações com os demais companheiros, será desproporcionada).

conseguida através de uma mobilidade geográfica de carácter impróprio ou não substancial, há quem entenda que será igualmente lícita, ou melhor, adequada, a adoção de uma medida de mobilidade que implique a separação do trabalhador do seu domicílio de origem, pois só assim este e o resto da equipa «viverão a medida como um castigo, satisfazendo-se, assim, a finalidade punitiva e preventiva da sanção»<sup>1497</sup>. Todavia, o princípio da proporcionalidade coloca a dúvida sobre a licitude de sanções que se traduzam em medidas de mobilidade substancial de carácter definitivo, ou mesmo indefinido, devido à irreversibilidade da situação por si causada, o que parece atentar contra direitos fundamentais do trabalhador e poderá, inclusivamente, abalar ainda mais a sua situação do que num cenário de aplicação da sanção máxima, ou seja, de despedimento<sup>1498</sup>.

De qualquer modo, são ainda raros os convénios que apontam a transferência como uma das possíveis sanções disciplinares ao dispor do empregador<sup>1499</sup>, registando-se algumas que proíbem mesmo a utilização deste expediente com fins sancionatórios<sup>1500</sup>. Quando prevista, a transferência corresponde por norma a uma sanção grave ou muito grave, sendo usualmente enquadrada como a sanção imediatamente anterior ao despedimento<sup>1501</sup>. Alguns convénios preveem a sua aplicabilidade apenas a título temporário<sup>1502</sup>, reintegrando-se o trabalhador no seu antigo posto uma vez decorrido o prazo, salvo se a conduta incumpridora se revelar de

---

<sup>1497</sup> SERRANO OLIVARES, R., *op. últ. cit.*, p. 358.

<sup>1498</sup> *Idem*, pp. 358-359.

<sup>1499</sup> A valoração da conduta do infrator deverá ter em conta elementos objetivos e subjetivos. Os primeiros dizem respeito aos antecedentes e a fatores contemporâneos com o exercício do poder disciplinar. Por seu turno, os elementos subjetivos dizem respeito, basicamente, à intenção ou negligência da conduta infratora. Daqui decorre que a sanção de transferência do trabalhador, na medida em que supõe uma notável afetação do seu direito à vida privada e familiar, apenas deverá adotar-se perante condutas infratoras graves ou muito graves, de acordo com estes critérios (SERRANO OLIVARES, R., *op. últ. cit.*, pp. 356-357).

<sup>1500</sup> Assim, art. 9 do convénio coletivo do «sector agropecuario» da província de Zaragoza, *cit.*, e art. 33 do convénio coletivo de «empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de licores, criadores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos» de Bizkaia (Res. DEPS de 18 de junho de 2014; BOB de 29 de julho do mesmo ano).

<sup>1501</sup> SALA FRANCO, T., «La movilidad geográfica», *cit.*, pp. 298-300.

<sup>1502</sup> Defendendo a admissibilidade desta sanção em convénio coletivo, desde que de carácter temporário, ALEMÁN PÁEZ, F., *La movilidad geográfica...*, *cit.*, p. 252, nt. 11. Prevendo a mobilidade do trabalhador como uma sanção aplicável a casos de infrações muito graves, com a duração de até um ano, art. 28.1.c) do convénio coletivo da empresa «Instituto Técnico de Materiales y Construcciones, S.A.» (Res. DGE de 19 de dezembro de 2013; BOE de 9 de janeiro de 2014).

extrema gravidade, caso em que já se admite a possibilidade da sua transferência definitiva<sup>1503</sup>. A doutrina tem intervindo nesta matéria, reclamando a aplicação de critérios de proporcionalidade na aplicação deste tipo de cláusulas, pelo que uma sanção de transferência não parece aplicável em caso de infrações como a falta de pontualidade ou assiduidade, a simulação de doença ou acidente ou a diminuição voluntária e continuada do rendimento laboral.

Ao nível procedimental, trata-se de uma sanção que deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador, caso seja considerada grave ou muito grave, dela fazendo constar os factos que se lhe imputam e a data a partir da qual começará a produzir os seus efeitos (art. 58.2 ET). Do mesmo modo, deverá informar-se os representantes legais deste se a sanção for qualificada como muito grave [art. 64.4.c) ET], além de que o empregador enfrentará um expediente de contraditório caso a mesma seja imposta a um daqueles representantes [arts. 68.a) ET, 10.3 LOLS e 114.2 LJS]. Tem-se ainda entendido que o prazo de efetividade do art. 40 ET (trinta dias) será aplicável nestes casos, permitindo que o trabalhador possa reorganizar a sua vida privada e familiar; este terá um prazo de vinte dias para impugnar a sanção (arts. 103 e 114 LJS), que será imediatamente executiva<sup>1504</sup>, pese embora a possibilidade da sua revisão judicial.

Por fim, tem-se ainda entendido que os direitos preferentes que possam interferir com os critérios de seleção de pessoal (como, p. ex., a prioridade de permanência de que gozam os representantes de trabalhadores) não operam neste tipo de mobilidade geográfica, mas que já será assim se o convénio coletivo aplicável consagrar uma verdadeira proibição de mobilidade, limitada a alguns grupos de trabalhadores, caso em que tal proibição entender-se-á extensível à mobilidade como sanção, desde que ela tenha por destinatário algum trabalhador pertencente àquele coletivo protegido<sup>1505</sup>.

---

<sup>1503</sup> ALEMÁN PÁEZ, F., *op. ult. cit.*, p. 250.

<sup>1504</sup> Relativamente ao tema da exequibilidade da medida, coloca-se a questão de saber se é possível reconhecer ao trabalhador um *ius resistentiae* nos casos de imposição de sanções que se traduzem numa transferência de caráter definitivo ou indefinido, quando aquele haja impugnado a sanção. A doutrina tem negado essa possibilidade, apoiando-se no facto de a lei não introduzir nenhuma alteração que crie uma exceção à regra da exequibilidade imediata das ordens empresariais em matéria disciplinar, até porque, a ser assim, este raciocínio deveria estender-se à sanção disciplinar mais grave (despedimento), cuja regulação impede esse mesmo direito (SERRANO OLIVARES, R., *op. ult. cit.*, p. 363). Em qualquer caso, o direito à resistência deve reconhecer-se ao trabalhador nos casos em que o empregador não cumpre adequadamente as suas obrigações de informação prévia sobre as condições em que a mobilidade deve ser executada, bem como ao nível da compensação económica a que aquele tenha direito.

<sup>1505</sup> SERRANO OLIVARES, R., *op. ult. cit.*, p. 364.



Quanto a nós, e recuperando a solução lusa, a verdade é que não vislumbramos qual o fundamento legal atual que suporte a admissibilidade de uma transferência disciplinar do trabalhador, mesmo em sede de negociação em coletiva, em face do nosso texto legal, que é claro ao prever que o aumento das sanções por essa via terá sempre como limite os «direitos e garantias do trabalhador». O mesmo é dizer que, *de iure constituto*, tal possibilidade parece esbarrar na garantia da inamovibilidade do trabalhador, consagrada no art. 129.1.f) CT. Ainda assim, tal não nos impede de equacionar uma revisão da solução legislativa ora em vigor, e de propor a previsão de uma nova sanção disciplinar, a situar entre a suspensão e o despedimento do trabalhador, que passe pelo afastamento meramente temporário do trabalhador relativamente ao posto de trabalho por si ocupado, desde que tal medida tenha na sua base uma infração disciplinar que, pela sua gravidade, se revele suscetível de pôr em causa o ambiente de trabalho vivido na própria organização do empregador e, nessa medida, a própria harmonia e produtividade empresariais. Em nossa opinião, talvez a ponderação de uma transferência definitiva possa significar ir um pouco longe demais nesta matéria, tendo em conta a relevante dimensão dos interesses pessoais e profissionais em jogo, na ótica do trabalhador. Em todo o caso, não se nos afigura razoável supor que a eventual consagração (e aplicação) de uma sanção disciplinar que passe pela transferência temporária daquele isente o empregador da obrigação do pagamento das despesas que a mesma implique para o afetado, o que, na hora da escolha da sanção a aplicar, poderá tornar esta opção menos atrativa para este último.

### **III. A TRANSFERÊNCIA EM CONTEXTO DE INSOLVÊNCIA DO EMPREGADOR**

Destaque ainda para a possibilidade de a transferência do trabalhador surgir num cenário de insolvência do empregador, o que poderá ocorrer por impulso do próprio administrador de insolvência<sup>1506</sup>, após o decretamento da situação de insolvência da

---

<sup>1506</sup> Sobre o estatuto que o administrador de insolvência assume nestas situações, ou seja, se ele assume a posição de empregador, ou seja age apenas como um representante legal deste último, *vd.* GOMES, J.,



empresa, ou ainda por decisão do empregador, em momento anterior ao da verificação daquela situação.

Resulta do art. 347.1 CT que a declaração judicial de insolvência do empregador não acarreta a extinção dos contratos de trabalho em vigor na empresa insolvente, «devendo o administrador da insolvência continuar a satisfazer integralmente as obrigações para com os trabalhadores enquanto o estabelecimento não for definitivamente encerrado». Pese embora esta imunidade relativamente à declaração de insolvência do empregador, tais contratos poderão ou não vir a ser afetados no futuro, consoante o destino final da empresa, na sequência da declaração de insolvência, seja a respetiva reestruturação ou extinção<sup>1507</sup>.

Assim, se a empresa vier a ser reestruturada, na sequência de um processo de recuperação, o destino dos contratos de trabalho de todos ou alguns dos trabalhadores dependerá das medidas de recuperação adaptadas, podendo passar, consoante os casos, pela mobilização de um, alguns ou todos eles. Note-se que, além das tarefas que lhe são legalmente atribuídas, cabe ao administrador de insolvência, com a cooperação e sob a fiscalização da comissão de credores, se estas existirem, prover à conservação e frutificação dos direitos do empregador insolvente e à continuação da exploração da empresa, se for o caso, evitando quanto possível o agravamento da sua situação económica, conforme dispõe o art. 55 CIRE<sup>1508</sup>.

O que vem de dizer-se releva para efeitos da proteção legal de que a eventual compensação a que o trabalhador terá direito beneficiará, caso a medida de mobilidade impulsionada pelo administrador lhe cause prejuízo sério, nos termos *supra* enunciados.

Ou seja, caso o trabalhador mobilizado por iniciativa do administrador decida resolver o seu contrato, nos termos do art. 194.5 CT, a compensação devida constituirá, quanto a nós, uma dívida da massa insolvente [nos termos do art. 51.1.d) CIRE] e não da insolvência, na medida em que resulta de uma atuação do administrador no exercício das suas funções, isto é, tem na sua génese uma decisão da própria massa. Ora, este

---

«Nótula sobre os efeitos da insolvência do empregador nas relações de trabalho», in AAVV., *I Congresso de Insolvência*, Almedina, Coimbra, 2013, pp. 289 e ss.

<sup>1507</sup> ABRANTES, J. J., «Efeitos da insolvência do empregador no contrato de trabalho», in AAVV., *Estudos em Homenagem do Prof. Doutor Lebre de Freitas*, vol. II., Coimbra, Coimbra Editora, 2013, p. 578.

<sup>1508</sup> Diploma aprovado pelo DL 53/2004, de 18 de Março.

último preceito, quando em conjugação com o disposto no art. 46.1 do mesmo diploma, implica que tais dívidas sejam pagas com precipuidade, significando isto que «os créditos sobre a insolvência, independentemente da sua categoria, são preteridos no confronto com os créditos sobre a massa»<sup>1509</sup>. Trata-se de um regime particularmente favorável na ótica do trabalhador titular deste crédito, na medida em que, no momento da venda dos bens que integram a massa insolvente, o produto daquela servirá, primeiro que tudo, para pagar estas dívidas, restando aos credores da insolvência aguardar que, após aquela liquidação, ainda restem outros bens através dos quais possam obter o pagamento do seu crédito. Com relevância para este ponto, tem-se colocado entre nós a delicada questão de saber como qualificar a compensação devida ao trabalhador em caso de despedimento coletivo, se como uma dívida da insolvência ou da massa, quando a medida extintiva ocorra após a declaração de insolvência do empregador, com o entendimento maioritário a inclinar-se neste último sentido<sup>1510</sup>. Em nossa opinião, uma vez que se trata de um direito compensatório que nasce com a introdução de um dado novo na relação (*in casu*, a decisão de despedimento) em momento posterior ao da declaração de insolvência, pelo próprio administrador, não se reputará aplicável o disposto no art. 51.1.f) CIRE, *in fine* (que qualifica como dívidas da insolvência as resultantes de contrato bilateral que se reportem a período anterior à declaração de insolvência), mas sim a alínea d) do mesmo preceito, que qualifica como sendo da massa as dívidas resultantes da atuação deste no exercício das suas funções. Do mesmo modo, num cenário de mobilidade, em que a ordem de transferência venha a ser dada pelo administrador após a verificação da situação insolvente, o crédito correspondente à compensação que eventualmente assistirá ao trabalhador por força do art. 194.5 CT constituirá, quanto a nós, uma dívida da massa, na medida em que resulta de uma decisão mobilizadora tomada por aquele.

Por outro lado, poderá ainda suceder que a medida de transferência tenha sido impulsionada pelo próprio empregador, e que este entretanto se venha a deparar com a sua própria situação de insolvência. Neste caso, ao resolver o seu contrato nos termos do art. 194.5 CT, o trabalhador afetado figurará como credor da insolvência (e não da massa insolvente), nos termos do art. 47 CIRE. Nesta situação, uma vez que a decisão

<sup>1509</sup> Cfr. CARVALHO FERNANDES, L. A. e LABAREDA, J., *Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas Anotado*, 2.<sup>a</sup> ed., vol. I, Quid Juris, Lisboa, 2013, p. 240.

<sup>1510</sup> Sobre este ponto, e com algumas dúvidas acerca da solução maioritariamente aceite na doutrina, GOMES, J., *op. ult. cit.*, pp. 291 e ss.

de transferir o trabalhador já terá sido tomada pelo próprio empregador, e não pela massa insolvente propriamente dita, o crédito daquele assentará em fundamento anterior à data da insolvência, pelo que o mesmo não beneficiará do regime favorável que lhe permite obter o seu pagamento com precipuidade, o que ainda assim não significa que fique desprovido de tutela legal. Com efeito, e ao nível da graduação dos créditos da massa insolvente, o referido montante compensatório configurará um crédito privilegiado [art. 47.4.a) CIRE], que será pago em primeiro lugar, no confronto com os demais credores da insolvência. Note-se que o atual regime concede esta tutela aos trabalhadores da empresa insolvente, não só no que respeita aos respetivos créditos salariais, mas também aos créditos decorrentes da cessação do seu vínculo laboral<sup>1511</sup>, o que será o caso da compensação devida ao sujeito mobilizado (a título definitivo) que pretenda fazer cessar o seu contrato. Este último goza de um privilégio imobiliário especial sobre o imóvel do empregador no qual desenvolva a sua atividade, o que afasta automaticamente a sua aplicação sempre que, por ex., aquele preste a sua atividade em instalações arrendadas ou cedidas ao empregador<sup>1512</sup>. Além disso, o crédito do trabalhador beneficiará ainda de um privilégio mobiliário geral, o qual, perante a atual redação do art. 333.2.a) CT, é graduado antes dos créditos referidos no art. 747.1 CC, ocupando, pois, lugar cimeiro, no confronto com outros créditos detentores de privilégios sobre os bens móveis. Note-se que o referido crédito prevalecerá não apenas sobre os demais créditos com privilégio mobiliário geral, como ainda sobre os créditos com privilégio mobiliário especial enunciados naquele preceito, cedendo apenas perante os privilégios por despesas de justiça, previstos no art. 746 do mesmo diploma.

Em Espanha, dispõe o art. 57.bis ET que, em caso de insolvência do empregador, as situações de modificação coletiva do contrato de trabalho serão reguladas pela Ley 22/2009, de 9 de julho, *Concursal*<sup>1513</sup>, muito embora daí em diante o controlo da legalidade das decisões do juiz mercantil que autorizem ou neguem medidas

---

<sup>1511</sup> No regime anterior, a sujeição do privilégio mobiliário geral previsto no art. 737 CC ao regime constante do art. 749 do mesmo diploma - e consequente subordinação, em caso de concurso, a outras garantias reais - era inequívoca, o que deixou ser entendido em face do atual art. 333.2.a) CT.

<sup>1512</sup> ABRANTES, J. J., *op. ult. cit.*, p. 579. Nestes casos, o ónus da alegação e prova da realização da prestação no imóvel em causa cabe ao trabalhador (cfr. Acórdão da Relação de Coimbra de 25 de janeiro de 2011, proc. n.º 897/96.0TBOBR-B.C1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)), sendo que o momento atendível para efeitos de reconhecimento dessa garantia é o da efetiva cessação do contrato (cf. Acórdão do STJ de 20 de outubro de 2011, proc. 1164/08.0TBEVR-D.E1.S1, texto acessível em [www.dgsi.pt](http://www.dgsi.pt)).

<sup>1513</sup> Sobre este assunto, na doutrina, cfr. ALONSO OLEA, M. e CASAS BAAMONDE, M.ª E., *op. cit.*, p. 279; PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. e ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *op. cit.*, p. 915.

de transferência coletiva ainda caiba à jurisdição laboral<sup>1514</sup>. Quanto à questão de saber se a indemnização devida em caso de extinção do contrato por iniciativa do trabalhador mobilizado deverá ser qualificada como uma dívida da insolvência ou da massa, o regime espanhol revela-se mais elucidativo do que o português, ao prever no art. 84.2.5 LC que os créditos gerados no exercício da atividade profissional do empregador após a declaração da insolvência, nomeadamente, as indemnizações resultantes da extinção do contrato de trabalho, serão consideradas dívidas da massa, e deverão ser pagas na data do respetivo vencimento, ou seja, aquando da efetiva cessação do contrato (art. 84.3 LC). Por outro lado, esta indemnização goza ainda de um privilégio geral no país vizinho, nos termos do art. 91.1 LC, colocando o respetivo trabalhador numa posição prioritária junto dos restantes credores.

Em caso de transferência coletiva, anotamos ainda uma especificidade do regime espanhol, nos termos da qual o direito de o trabalhador transferido extinguir o seu contrato nestes termos, com direito a indemnização, ficará suspenso até ao fim do processo insolvencial, com o limite máximo de um ano a contar da data da decisão que declarou a situação de insolvência, sempre que o novo centro de trabalho se situe na mesma província que o de origem, a não ser que se demonstre que o tempo mínimo de deslocação do trabalhador, de ida e de volta, supera 25 por 100 do período normal de trabalho diário, caso em que este poderá tomar tal ação de imediato (art. 64.9, parágrafo segundo, LC)<sup>1515</sup>.

---

<sup>1514</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> N., OLARTE ENCABO, S., FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A., MOYA AMADOR, R. e SERRANO FALCÓN, C., *Manual de derecho procesal laboral: teoría y práctica* (Dir. J. L. Monereo Pérez) 3.<sup>a</sup> ed., Tecnos, Madrid, 2012, p. 336.

<sup>1515</sup> Sobre este regime, cf. MERCADER UGUINA, J. e ALAMEDA CASTILLO, M.<sup>a</sup> T., «Comentario al artículo 64 de la Ley de Concursal», *Comentario de la Ley Concursal*, Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 1 e ss.

## CONCLUSÕES

**I.** Aqui chegados, ressalta à saciedade de tudo quanto foi analisado uma franca proximidade entre os sistemas português e espanhol em matéria de transferência do local de trabalho, na medida em que ambos os ordenamentos apresentam normas semelhantes quanto à regulação de situações resultantes de uma decisão unilateral do empregador em mobilizar os seus trabalhadores, revelando-se sensíveis à mobilidade que poderá resultar do convencionado entre as partes (no caso português, através da consagração expressa de cláusulas de mobilidade geográfica) ou mesmo de um interesse próprio do trabalhador (sobretudo no sistema espanhol, onde se consagra um direito á transferência ao consorte daquele, aos incapacitados e às vítimas de violência de género e de terrorismo, se bem que as vítimas de violência doméstica são já hoje protegidas também pelo regime português nesta matéria). Como se viu, em ambos os regimes a intervenção administrativa nestas matérias é hoje praticamente inexistente, apenas se manifestando no sistema espanhol relativamente situações muito contadas e com efeitos francamente limitados.

**II.** Uma diferença que não resistimos a apontar a ambos os regimes, numa perspetiva generalista, relaciona-se com o papel que neles é deferido à negociação coletiva, na medida em que, ao passo em que a legislação lusa lhe concede um terreno com uma certa envergadura, ao permitir que toda a matéria da mobilidade geográfica seja afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (em sentido favorável ou desfavorável ao trabalhador), o legislador espanhol optou por não lhe abrir caminho a uma intervenção tão estrutural nesta matéria. Ainda assim, foi-nos possível concluir que a oportunidade oferecida pelo legislador português para a regulação destes regimes tem sido pouco aproveitada pelos negociadores. Com efeito, muitos dos instrumentos regulamentação coletiva analisados apresentam uma técnica jurídica algo duvidosa, revelando alguma imprecisão nos conceitos por si utilizados ou no regime jurídico que lhes atribuem, o que reclama a intervenção de uma interpretação precisa e coerente com o conteúdo das suas cláusulas.

Por outro lado, assiste-se a uma regulação algo pobre do instituto, sem se explorar a margem de liberdade que foi concedida pelo legislador, reconhecendo genericamente a faculdade do empregador de proceder à modificação do local de

trabalho, tratando de forma singular algum aspecto do mecanismo (v.g., o conceito de prejuízo sério ou a determinação da necessidade de alteração de residência) ou reproduzindo, total ou parcialmente, o conteúdo das normas decisivas nesta matéria, quando não se remete expressamente para o próprio preceito. Noutros casos, designadamente quanto aos efeitos económicos da transferência aceite pelo trabalhador, ou na regulação da modalidade que não implica alteração de residência deste (no sistema espanhol), a matéria da mobilidade geográfica já surge regulada com alguma exaustão. De facto, são ainda poucos os instrumentos de regulamentação coletiva que, em ambos os países, desenvolvam critérios de seleção ou consagram regimes preferenciais para trabalhadores em caso de transferência, sendo escassas as referências a situações de conciliação da vida laboral e familiar, responsabilidades familiares ou reveladoras de preocupação com questões de parentalidade, as quais, pela sua importância, mereceriam outra tutela nesta matéria. De igual modo, as hipóteses de transferência por acordo e motivos disciplinares (estas últimas no sistema espanhol, na esteira da doutrina que as admite), que carecem de alguma regulação complementar, não surgem suficientemente tratadas na negociação coletiva.

**III.** Ao nível do conteúdo, os respetivos preceitos legais que se afiguram relevantes em sede de transferência do trabalhador não apresentam, é certo, um conteúdo exato nem sequer equivalente. O contrário, aliás, não seria de esperar, na medida em que se trata de dois ordenamentos jurídicos distintos, com raízes e princípios fundamentais próprios e uma história social e jurídica distinta. Ainda assim, segundo cremos, os critérios informadores de ambos regimes afiguram-se bastante próximos.

**IV.** Um ponto de evidente contacto entre os regimes português e espanhol tem que ver com as causas legitimadoras das decisões empresariais de transferência, que radicam no fim de contas em necessidades da empresa ou na sua situação económica. Em ambos os ordenamentos, verifica-se uma clara tentativa de balizar e controlar a fundamentação avançada pelo empregador para transferir os seus trabalhadores por parte tanto da doutrina como da jurisprudência, sendo no entanto óbvia e inquietante a constatação de que se trata de uma matéria que, em boa medida, parece ficar entregue ao critério daquele. Encontramo-nos, assim, perante regimes relativamente flexíveis, onde, muito embora submetendo-se estas medidas a importantes exigências substanciais e procedimentais, a colocação do interesse empresarial entre os pressupostos para lançar mão deste mecanismo concede ao seu titular uma ampla margem de atuação. Pode



mesmo afirmar-se que ambos os sistemas avançam no sentido de uma perigosa modernização (ou liberalização) das suas regras sobre mobilidade geográfica. Quanto à concretização quer do interesse empresarial, quer dos conceitos de causas económicas, técnicas, organizativas e produtivas, ou mesmo a determinação do nível de intensidade que poderá justificar o recurso a este tipo de medidas, estas poderiam, quanto a nós, ser prosseguidas pelo direito coletivo, que tem revelado uma intervenção assaz tímida nesta matéria.

V. Ao nível das notas caracterizadoras do conceito de transferência, relevantes para efeitos de aplicação dos respetivos regimes, ambos os sistemas preocupam-se com o impacto que a medida terá na vida pessoal e profissional do trabalhador, embora o corporizem de modo diferente. O Código do Trabalho português, como vimos, alude a um conceito de «prejuízo sério», que o sistema procura repelir, na medida em que dele (melhor dito, da sua inexistência) não só dependerá a validade da decisão mobilizadora do empregador, como a sua verificação permitirá ao trabalhador resolver o seu contrato de trabalho, com direito a compensação. No direito espanhol, a dimensão deste prejuízo é representada pelo legislador na necessidade de mudança da residência, que a medida deverá implicar, para que este possa, caso o pretenda, proceder à extinção indemnizada do vínculo laboral. Quanto a nós, o critério da mudança da residência oferece algumas dúvidas, na hora de determinar a melhor forma de se avaliar a real e relevante dimensão do prejuízo sofrido pelo trabalhador, a qual, como vimos, não deve ser apenas relevada no plano pessoal mas também profissional.

Por outro lado, o recurso a conceitos indeterminados, como o de «prejuízo sério», confere, mais uma vez, uma maleabilidade perigosa ao empregador nesta matéria, e torna o conhecimento da atividade interpretativa-aplicativa do direito particularmente importante, obrigando a que voltemos a nossa atenção para o modo como a doutrina e a jurisprudência, ou mesmo os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, têm procedido à sua delimitação. *De iure condendo*, deveriam quanto a nós estabelecer-se critérios interpretativos que permitissem alguma coerência na interpretação e aplicação deste conceito, para efeitos de uma situação de transferência do local de trabalho.

É aliás curioso notar a forma como alguma doutrina portuguesa tem duvidado do entendimento segundo o qual o empregador poderá, em certos casos, impor ao trabalhador a alteração da sua residência, por via da medida de transferência que venha

a determinar, quando no sistema espanhol essa mesma mudança de residência surge configurada como um pressuposto caracterizador da própria medida de mobilidade geográfica. Dir-se-á, e bem, que em tais casos o regime espanhol atribui automaticamente ao trabalhador o direito a rescindir o seu contrato, com direito a indemnização. Parece-nos, no entanto, que no sistema português a questão da proteção da residência numa situação de transferência não deverá ser colocada numa ótica de (im)possibilidade da imposição desta medida pelo empregador, mas ser relevada na devida sede, ou seja, para efeitos de avaliação do mencionado prejuízo sério na esfera do trabalhador, assim se garantindo uma adequada proteção deste último perante situações manifestamente desproporcionadas. Até porque, como já se assinalou, parece aceitar-se que direitos constitucionalmente consagrados (como o direito à residência do trabalhador) possam vir a sofrer uma certa compressão nesta matéria, em prol dos interesses do empregador. Por outro lado, convém não esquecer que a liberdade de escolha do domicílio decorre do direito à intimidade da vida privada (arts. 26 CRP e 80 CC), e que uma limitação voluntária deste direito poderá não ofender princípios de ordem pública, desde que a cláusula não seja abusiva e obedeça a princípios da boa-fé (art. 81 CC).

**VI.** No que respeita ao figurino da transferência temporária, assinalam-se diferenças notáveis ao nível da sua configuração em ambos os regimes, com o sistema português a atribuir essa qualificação às medidas de mobilidade que não ultrapassem seis meses de duração, comparativamente com a solução espanhola, que caracteriza o «desplazamiento» como a medida de transferência que supere doze meses dentro de um período temporal de três anos. Aplaudimos a fórmula legal adotada pelo legislador do país vizinho, que parece dotar o sistema de uma importante flexibilidade na identificação destas medidas, protegendo o trabalhador contra possíveis cenários de mobilidade temporária que se sucedam no tempo, de forma continuada ou interpolada, e lamentamos que a solução legal portuguesa se revele algo redutora e, nessa medida, não tão protetora deste na equiparação entre ambos tipos de mobilidade, sobretudo se tivermos em consideração que só a transferência definitiva lhe confere a possibilidade de resolver o contrato, com direito a compensação.

**VII.** Por outro lado, ambos os sistemas parecem convergir quanto à exigência de uma comunicação escrita (embora apenas a solução portuguesa a exija expressamente) e pré-avisada da medida de transferência, de que dependerá a respetiva

validade, sendo certo que apenas a solução espanhola prevê que essa notificação tenha também como destinatários os representantes legais dos trabalhadores afetados, com as inegáveis vantagens daí decorrentes, na ótica do trabalhador. Chamamos, no entanto, a atenção para a importância de uma regulação significativa das exigências de procedimentalização desta decisão modificativa, que poderia ser complementada através da negociação coletiva, assim se conferindo maior segurança às partes envolvidas.

**VIII.** Ao nível da impugnação de tais medidas, sublinhamos a consagração, no ordenamento espanhol, de dois procedimentos urgentes e sumários para a tramitação judicial da análise da legalidade de ambos os tipos de mobilidade em análise (*proceso de impugnación individual de movilidad geográfica* e o *proceso de conflictos colectivos*), que revelam uma preocupação na regulação específica desta matéria que, quanto a nós, deveria inspirar o legislador luso. Em Portugal, se é certo que este último dispõe de um verdadeiro *ius resistentiae*, que lhe permite desobedecer legitimamente à ordem de transferência (individual, já que esse direito não parece compatível com uma medida de cariz coletivo) enquanto esta não for judicialmente apreciada, note-se que não existe qualquer procedimento especificamente previsto para proceder a essa avaliação. Em tais casos, o afetado terá de enfrentar a morosidade de uma ação comum (que não terá natureza urgente) nos tribunais portugueses, muito embora se admita a possibilidade de instauração de um procedimento cautelar prévio para efeito, o qual, ainda assim, dificilmente se desenrolará num prazo tão curto como o que é consagrado pela *Ley de Jurisdicción Social* espanhola para os ditos procedimentos impugnatórios.

O recurso ao procedimento cautelar comporta em si a desvantagem de, por regra, obrigar o requerente à interposição de uma ação principal após a sentença que venha a ser proferida naquele outro processo, sob pena de caducidade da providência requerida. No entanto, a recente reforma do Código de Processo Civil veio conferir a este último a possibilidade de recorrer ao mecanismo da inversão do contencioso, que lhe permite que, mediante o preenchimento de determinados pressupostos, a sentença que venha a ser proferida naquele procedimento urgente assuma caráter definitivo quanto ao mérito da causa, o que, bem vistas as coisas, acaba por aproximar a solução lusa do procedimento impugnatório previsto no país vizinho, revelando-se favorável aos interesses do trabalhador mobilizado.

**IX.** A distribuição do ónus da prova do prejuízo sério no sistema português, enquanto requisito de validade da medida de transferência, e sobretudo para efeitos da

possibilidade de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tem dividido a doutrina e jurisprudência portuguesas. Ainda que o tema não suscite grandes dúvidas na transferência coletiva (em que o mesmo impende sobre o trabalhador), a questão já não parece tão líquida no que toca à transferência individual. Quanto a nós, dada a natureza dos interesses em jogo e, sobretudo, tendo em conta a própria fórmula legal consagrada pelo legislador luso, neste tipo de mobilidade a alegação e prova desse prejuízo deverá ser entregue ao trabalhador. No sistema espanhol, uma vez que o critério da mudança de residência apenas assume relevância para permitir que o trabalhador opte pela extinção indemnizada do seu contrato, compreende-se que ónus da sua demonstração caiba a este último.

X. Ainda no plano conceptual, assinala-se que o critério seguido pelo legislador espanhol para distinguir a transferência individual da coletiva aparenta ser o mais razoável, na medida em que a tríade qualitativa, quantitativa e temporal do art. 40 ET parece atender à verdadeira dimensão da medida, ao passo que o pressuposto apontado pelo Código do Trabalho português (a mudança total ou parcial do estabelecimento) nem sempre será um verdadeiro indicativo de uma decisão que envolva uma pluralidade de trabalhadores. Esta mesma circunstância, aliás, parece impedir que o legislador português possa avançar para a consagração de um procedimento similar ao «proceso de conflicto colectivo» espanhol para a impugnação específica de transferências coletivas, dada a dificuldade de sindicância da decisão empresarial de mudança ou extinção daquele centro de trabalho. Lamenta-se ainda que a dimensão da empresa (ou do estabelecimento afetado) não tenha sido tida em conta pelo legislador português ao regular a transferência, diferentemente do que sucede no país vizinho, o que porventura se explica pela notória simplicidade que se pretendeu imprimir ao instituto da mobilidade geográfica no sistema luso. Talvez esse fator pudesse ser tido em conta na criação de um procedimento específico de impugnação destas medidas coletivas, à semelhança do procedimento de impugnação espanhol, como forma de contornar as dificuldades decorrentes da configuração que aquelas recebem no nosso ordenamento.

Salientamos também a ausência de qualquer intervenção dos representantes legais dos trabalhadores numa situação de transferência (individual e coletiva), solução cuja revisão ora se sugere, à luz do modelo espanhol, numa perspetiva sempre desejável de reforçar a frágil posição do trabalhador que venha a ser afetado por esta decisão

empresarial. No que diz respeito à transferência coletiva, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos pela mesma reclama a necessidade de encontrar mecanismos de proteção adequados, sendo razoável equacionar a criação de uma solução própria para esse efeito, que pressuponha uma maior intervenção daqueles e dos seus representantes, ou mesmo uma aproximação aos regimes da redução e suspensão do contrato ou do despedimento coletivo. Acresce que nos (raros) casos em que existe comissão de trabalhadores na empresa, única situação em que, como vimos, o empregador deverá proceder à consulta (não vinculativa) da mesma, a ausência de consequências dissuasoras em caso de incumprimento da referida obrigação parece fomentar o desrespeito por esta normativa.

**XI.** A possibilidade de recurso a meios alternativos de resolução de litígios nesta matéria, designadamente a sistemas de mediação laboral, revela-se hoje possível em ambos os ordenamentos jurídicos sob estudo, e tem inclusivamente pautado as últimas reformas juslaborais ocorridas em Espanha. Ainda assim, o âmbito de intervenção de tais mecanismos surge ainda algo limitado no ordenamento espanhol, uma vez que apenas se situa no plano do processo especial de «conflictos colectivos», enquanto que no sistema luso não se vislumbram limitações à sua atuação. Recordamos as vantagens da intervenção de sistemas de mediação, entre as quais a resolução de litígios de forma mais rápida e barata, tanto para o trabalhador como para o empregador, o descongestionamento dos tribunais, a possibilidade de obtenção de um acordo sem a intervenção do tribunal e, ainda, a atração do investimento e ajuda na criação de emprego.

**XII.** Aplaudimos o progressivo interesse revelado por ambos os legisladores na regulação de situações de alterações do local de trabalho que vão para além do interesse do empregador, e que atribuem um verdadeiro direito de transferência ao trabalhador, permitindo o reagrupamento familiar deste, protegendo-o em caso de incapacidade ou em situações limite de violência doméstica ou de género. Do mesmo modo, a possibilidade de criação e de regulação de grupos preferentes ou prioritários por via da negociação coletiva merece-nos uma nota claramente positiva, pese embora registemos que a necessidade de aproveitamento desse estímulo legislativo no sentido da previsão de outros círculos de tutela (p. ex., que visem proteger a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os trabalhadores que exerçam funções parentais), bem como do

aperfeiçoamento dos regimes já existentes, ainda se faça sentir em ambos os países, sobretudo no nosso ordenamento.

**XIII.** Sugerimos, ainda assim, uma possível extensão deste direito à mobilidade aos trabalhadores que, por motivo de saúde, se vejam na necessidade de receber assistência médica numa outra localidade, na qual o empregador disponha de um outro posto de trabalho que seja compatível com as funções desempenhadas por aqueles.

Por outro lado, se a atribuição deste direito às vítimas de terrorismo não parece constituir uma necessidade premente no ordenamento português, dada a pouca tradição desta realidade na nossa sociedade, sugerimos o alargamento dessa faculdade às vítimas de assédio moral e sexual, por se tratar de uma forma de agressão cada vez mais presente no panorama das empresas em Portugal, bem como aos trabalhadores com responsabilidades parentais, tendo em conta o inegável contributo que a mobilidade geográfica poderá representar na aproximação do requerente à sua família, na defesa de valores socialmente eminentes como a maternidade e a paternidade.

**XIV.** Ao nível da proteção legalmente conferida aos representantes legais dos trabalhadores que sejam alvo de uma decisão de transferência, a solução espanhola afigura-se porventura menos protetora da posição daqueles, na medida em que, se o legislador luso consagrou uma verdadeira proibição de transferência para os mesmos (a não ser que se conte com o seu consentimento), o ordenamento espanhol consagra apenas um direito preferente a não ser transferido, o qual, para além de não exigir a autorização do trabalhador, parece ainda ficar dependente do difícil preenchimento de uma série de condicionantes que, eventualmente, poderão ser manobradas pelo empregador.

**XV.** No geral, pode dizer-se que o sistema espanhol se revela mais protetor dos interesses do trabalhador, desde logo por nele se registar uma maior concretização do seu regime jurídico, quer no plano legislativo, quer ao nível doutrinal e jurisprudencial, o que parece diminuir a margem de insegurança para o afetado. Em Portugal, alguns dos pontos do regime da transferência do local de trabalho continuam sem regulação específica, algo que a atividade interpretativa tem procurado colmatar, mas que em parte se deve à absoluta cristalização que desde há anos se faz sentir na negociação coletiva. Acresce que o forte papel atribuído pelo legislador luso à autonomia das partes na regulação das possibilidades de transferência traz consigo alguma preocupação na ótica



do trabalhador, na hora de determinar a validade da estipulação ou utilização de cláusulas de mobilidade geográfica. Com efeito, este alargamento dos poderes das partes (leia-se, do empregador) deverá suscitar a intervenção da relevante função social do Direito do Trabalho, pela defesa da dignidade e vida pessoal e familiar dos trabalhadores, sobretudo em tempos de crise económica e social como os que atravessamos. Poderíamos ir mais longe e ser mais precisos quanto a estas cláusulas, estipulando que as mesmas deverão fixar os limites da localização da prestação laboral, nos casos em que o trabalhador aceitou vir a exercer as suas funções num âmbito geográfico diverso do inicialmente ajustado. Do mesmo modo, a sujeição destas cláusulas a princípios de boa-fé e a um interesse empresarial concretamente definido (e a efetiva averiguação desse mesmo interesse por parte dos tribunais) revela-se-nos crucial. Em tais casos, a validade destas cláusulas poderá ser defensável, desde que as mesmas hajam sido individualmente ajustadas, o que será mais provável ocorrer no que respeita a trabalhadores qualificados, cujo poder negocial é mais forte. Em caso de inclusão de tais cláusulas em contratos de adesão, situação deveras frequente, o Código do Trabalho português propicia o reforço da sindicabilidade judicial deste tipo de pactos através do recurso ao regime das cláusulas contratuais gerais, um diploma sem paralelo no ordenamento jurídico espanhol. Por outro lado, reconhece-se o avanço significativo conseguido através da recente consagração de um prazo legal de caducidade para estas cláusulas no sistema português, representativa de uma clara tentativa de travar utilizações abusivas no tempo por parte do empregador.

Importa ainda estar atento à utilização de cláusulas de mobilidade como forma de mascarar atitudes discriminatórias, encapotar sanções disciplinares ou, simplesmente, prejudicar o trabalhador (sem lhe conceder um prazo razoável de reflexão, com o objetivo de impedir a sua progressão na carreira ou impor a mudança de residência para junto do novo local sem que o interesse da empresa o justifique). Daí que os tribunais devam revelar-se atentos a cláusulas abusivas que representem uma utilização contratual de evidente supremacia por parte do empregador, que não procurem a prossecução de um interesse empresarial merecedor de tutela e que atropelem de modo intolerável direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ao nível da fixação alargada do local de trabalho, além da necessidade de esta obedecer também a limites geográficos concretamente definidos, parece-nos que a obrigação de mobilidade geográfica não pode ser imposta a qualquer trabalhador, cujas

funções não têm razão para ser itinerantes, pelo que haverá que averiguar casuisticamente a verdadeira natureza das funções ajustadas entre as partes, assim se controlando a inclusão inicial (ou posterior) de cláusulas que, na esmagadora dos casos, acabam por ser concebidas no interesse do empregador e impostas por este último.

**XVI.** A doutrina de ambos os países parece divergir quanto à possibilidade de aplicação de uma transferência disciplinar. Quanto a nós, a previsão de sanções desse tipo, mesmo ao nível da negociação coletiva, e sobretudo quando estas assumam carácter definitivo, não encontra suporte legal no nosso regime legal, na medida em que poderá colidir abertamente com a esfera privada e familiar que é inerente à condição humana do trabalhador e alvo de proteção constitucional em ambos os ordenamentos jurídicos, representativa de uma faceta daquele que, nos últimos anos, tem vindo a ganhar terreno no plano jslaboral luso-espanhol. Ainda assim, sugerimos a previsão legal de uma sanção disciplinar que passe pela transferência temporária do afetado, desde que a mesma se revele apta a lidar com a infração em causa, uma medida que não nos oferece os mesmos motivos de inquietação, dado o seu carácter meramente provisório.

**XVII.** Por fim, anotamos a real possibilidade de o trabalhador vir a ser mobilizado no âmbito de um processo insolvencial, na sequência de uma ordem de transferência que emane do administrador de insolvência, que a encare como um remédio necessário à revitalização da empresa. Em nossa opinião, caso o afetado opte pela resolução do seu contrato, se a medida lhe provocar prejuízo sério, o crédito emergente dessa cessação deverá ser qualificado como uma dívida da massa e não um crédito da insolvência, na medida em que emerge de uma decisão de mobilidade que foi determinada pelo administrador de insolvência, em representação daquela, pelo que deverá ser paga com prioridade relativamente aos demais créditos, entendimento que aliás vai de encontro ao regime legal espanhol.

Na eventualidade de a insolvência do empregador vir a ser decretada após a produção de efeitos da comunicação de transferência ao trabalhador, e mesmo que antes do recebimento da compensação correspondente, caso este opte pela resolução do seu contrato, o seu montante configurará antes um crédito da insolvência, que beneficia de um privilégio imobiliário especial relativamente ao imóvel onde o afetado executa a sua prestação, e de um privilégio mobiliário geral, que o colocam numa posição preferente quanto ao seu recebimento no âmbito do processo de insolvência, mas que não lhe

permitirão obter o seu pagamento com a precipuidade que caracteriza as dívidas da massa.



## BIBLIOGRAFIA

ABA CATOIRA, Ana, «El concepto jurisdiccional de límite de los derechos fundamentales», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 1998, n.º 2.

ABRANTES, José João, «A mobilidade dos trabalhadores e o Código do Trabalho», in AAVV., *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, 68, Coimbra Editora, Coimbra, 2004.

- «Cláusulas de mobilidade geográfica do trabalhador. Algumas questões», in AAVV., *Direito do trabalho + crise = Crise do direito do trabalho?*, *Actas do Congresso de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

- «Contrato de trabalho e direitos fundamentais», in AAVV., *II Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, 2002.

- *Direito do Trabalho – Ensaíos*, Edições Cosmos, Lisboa, 1995.

- «Efeitos da insolvência do empregador no contrato de trabalho», in AAVV., *Estudos em Homenagem do Prof. Doutor Lebre de Freitas*, vol. II., Coimbra, Coimbra Editora, 2013.

- *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2004.

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, *El despido disciplinario y otras sanciones en la empresa*, Deusto, Bilbao, 1990.

- «La nueva regulación de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de condiciones de trabajo», *Tribuna Social*, Julho 1994, n.º 43.

ALEMÁN PÁEZ, Francisco, *Curso de Derecho del Trabajo I, La relación de trabajo*, Tecnos, Madrid, 2011.

- *El encuadramiento profesional*, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995.

- *La movilidad geográfica. Problemática social y régimen jurídico*, Madrid, Tecnos, 2001.

AGÍS DASILVA, Montserrat, *El lugar de trabajo: fijación y modificación*, Tirant lo Blanch, Valência, 1999.

ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, «Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna», in AAVV., *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 10/2010*, Tirant lo Blanch, Valência, 2010.

ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, BALLESTER PASTOR, M.<sup>a</sup> Amparo, BLASCO PELLICER, Ángel, CAMPS RUIZ, Luis Miguel, GARCÍA ORTEGA, Jesús, GOERLICH PESET, José M.<sup>a</sup>, LÓPEZ GANDÍA, Juan, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan Manuel, ROQUETA BUJ, Remedios e SALA FRANCO, Tomás, *Derecho del Trabajo* (Dirs. L. M. Camps Ruiz e J. M. Ramírez Martínez), Tirant lo Blanch, Valência, 2011.

ALFONSO MELLADO, Carlos Luís, PEDRAJAS MORENO, Abdón, e SALA FRANCO, Tomás, «La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios», *RL*, abril 1995, n.º 8.

ALFONSO MELLADO, Carlos Luís, CARRATALÁ TERUEL, José Luis, e MORRO LÓPEZ, Francisco Javier, *La reforma del proceso laboral*, Tirant lo Blanch, Valência, 1998.

ALÍA RAMOS, Manuel e MONTANÉ MERINERO, M.<sup>a</sup> José, *Clasificación profesional y movilidad en el trabajo*, 1.<sup>a</sup> ed., CISS, Valência, 1995.

ALMEIDA, Graça Sofia, *Mobilidade geográfica do trabalhador: transferência individual e definitiva do trabalhador*, Dissertação de Mestrado, Universidade Católica, 2009.

ALMEIDA COSTA, Mário Júlio, *Direito das obrigações*, 12.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2014.

- *Síntese do regime jurídico vigente das cláusulas contratuais gerais*, 2.<sup>a</sup> ed., Universidade Católica, Lisboa, 1999.

- ALONSO GARCÍA, Rosa M.<sup>a</sup>, *Derecho procesal del Trabajo*, Ed. Thomson-Civitas, Madrid, 2008.
- ALONSO OLEA, Manuel e BARREIRO GONZÁLEZ, Germán, *El Estatuto de los Trabajadores*, 3.<sup>a</sup> ed., Civitas, Madrid, 1991.
- ALONSO OLEA, Manuel e CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> Emilia, *Derecho del Trabajo*, 26.<sup>a</sup>, Thomson Civitas, Madrid, 2009.
- ALONSO OLEA, Manuel, MIÑAMBRES PUIG, César e ALONSO GARCÍA, Rosa M.<sup>a</sup>, *Derecho Procesal del Trabajo*, 14.<sup>a</sup> ed., Civitas, Madrid, 2006.
- AMAYA PILARES, M.<sup>a</sup> Soraya, «Movilidad geográfica en su modalidad de traslado individual. Comentario a la sentencia número 1002/2010, de 18 de junio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha», *Revista Jurídica del Deporte*, 2011, n.º 31.
- ANDRADE MESQUITA, José, *Direito do Trabalho*, 2.<sup>a</sup> ed., Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, Lisboa, 2004.
- ANDRADE MESQUITA, José e CAPITÃO FERREIRA, Marco, *Jurisprudência Laboral – Contrato individual de trabalho*, AAFD Lisboa, Lisboa, 2003.
- ANTUNES DE OLIVEIRA, M.<sup>a</sup> Cândida, *Local de trabalho e mobilidade geográfica, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas*, Faculdade de Direito da Universidade Católica, 2007, UCP, Porto.
- ANTUNES VARELA, João, *Das obrigações em geral*, vol. I, 10.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2003.
- ARAMENDI SÁNCHEZ, Jose Pablo, «Los aspectos laborales de la Ley de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género», *Revista de Derecho Social*, 2005, n.º 30.
- ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel, *Protección laboral y de seguridad social de la violencia de género*, Universidad de Extremadura, Servicio de Publicaciones, Cáceres, 2008.



- ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa, *La protección de intereses familiares en el ordenamiento laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998.
- ARROYO ABAD, Carlos, «La movilidad geográfica», *Anuario jurídico e económico escurialense*, XXXVII, 2004.
- ARRUDA, Inês, «O conceito de ‘prejuízo sério’ na transferência do local de trabalho – critérios orientadores», *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 2010, n.º 26.
- AUVERGNON, Philippe e GIL y GIL, José Luís, «La réforme du droit du travail en Espagne», *DS*, 1995, n.º 2.
- BACELAR GOUVEIA, João, *O Código do Trabalho e a Constituição Portuguesa*, O Espírito das Leis, Lisboa, 2003, p. 83, também publicado in AAVV., *Código do Trabalho – Pareceres*, III, ed. do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, Lisboa, 2004.
- BALLESTER PASTOR, M.<sup>a</sup> Amparo, «El procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el procedimiento de conciliación de responsabilidades en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social», *RL*, 2012, ano 28, n.º 2.
- BAPTISTA MACHADO, João, «A cláusula do razoável», *Revista de legislação e jurisprudência*, ano 119, n.º 3744-3746.
- BARRIOS BAUDOR, Guillermo Leandro, «El factor dimensional en los traslados colectivos parciales», *AS*, vol. II, 1999.
- BARROS MOURA, José, *Compilação de Direito do Trabalho – sistematizada e anotada*, Livraria Almedina, Coimbra, 1980.
- BAYLOS GRAU, Antonio, «Movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y descuelgue salarial en la reforma del 2010», *Diario La Ley*, 2010, ano XXXI, n.º 7488.
- BAYLOS GRAU, Antonio, CRUZ VILLALÓN, Jesús e FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.<sup>a</sup> Fernanda, *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Editorial Trotta, Madrid, 1995.

- BEJARANO HERNÁNDEZ, Alberto, *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y vías procesales de impugnación*, Civitas, Madrid, 2000.
- BELTRÁN MIRALLES, Sofía, «Traslados y desplazamientos voluntarios», *AL*, 1997, n.º 3.
- BERTONCINI, Monica, «Il mobbing secondo la Cassazione», *Responsabilità Civile e Previdenza*, n.º 2, 2009.
- BIRK, Rolf, «Competitividade das empresas e flexibilização do Direito do Trabalho», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Julho-Setembro 1987.
- BLASCO PELLICER, Ángel, «La reforma del proceso de elección y mandato de los representantes de los trabajadores en las empresas», *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, 1994, n.º 43.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén, «Movilidad geográfica y recurso de suplicación», *AL*, Outubro 2005, tomo 2, n.º 17, Sección Sentencias Ejemplares, Quinzena de 1 a 15 de Outubro, La Ley.
- BRITO CORREIA, Luís, *Direito do Trabalho*, vol. I, Lições ministradas na Universidade Católica, Lisboa, 1980-1981.
- CABEZA PEREIRO, Jaime, «Conciliación de vida privada y laboral», *TL*, 2010, n.º 103.
- «El concepto y rasgos de la violencia de género: particularidades desde el Derecho del Trabajo», in AAVV., *Violencia de género y Derecho del Trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos* (Dir. L. Mella Méndez), La Ley, Madrid, 2012, pp. 87-104.
  - «Garantías de los representantes de los trabajadores», in AAVV., *Diccionario internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (coord. Antonio Pedro Baylos Grau, Candy Florencio Thomé, Rodrigo García Schwarz e María Emilia Casas Baamonde), Tirant lo Blanch, València, 2014.
  - «La conciliación de la vida familiar y laboral. Situación en Europa», *Revista de Derecho Social*, 2005, n.º 31.

- *La buena fe en la negociación colectiva*, Ed. Xunta de Galicia, Vigo, 1995.
- «La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos», *Revista de Derecho Social*, 2015, n.º 69.
- *Las elecciones sindicales*, Bomarzo, Albacete, 2009.
- «Medios para promover la conciliación de la vida familiar», *Anuario de la Facultad de Derecho de Ourense*, 2004, n.º 1.

CAMPS RUIZ, Luis Miguel, «La condición más beneficiosa», in AAVV., *III Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, València, 1993.

- *La modificación de las condiciones de trabajo*, Tirant lo Blanch, València, 1994.
- «La modalidad procesal para la impugnación de las decisiones del empresario en materia de movilidad geográfica y de modificación sustancial de condiciones de trabajo», in AAVV., *El proceso laboral: estudios en homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil*, Lex Nova, Valladolid, 2001.
- «Problemática jurídico-laboral del grupo de empresas: puntos críticos», in AAVV., *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo* (eds. António Baylos e Luis Collado), Editorial Trotta, Madrid, 1994.

CARRIÓN, Valentín e CARRIÓN, Eduardo, *Comentários à CLT*, 39.ª ed., Saraiva, São Paulo, 2014.

CARVALHO, Messias, «Assédio moral/mobbing. Breves considerações», *Temas Laborais Luso-Brasileiros*, Coimbra Editora, Coimbra, 2006.

- «A ilicitude do despedimento e a reintegração do trabalhador», in AAVV., *Estudos Jurídicos em Homenagem ao Professor António Motta Veiga*, 2007.

CARVALHO FERNANDES, Luís, *Teoria Geral do Direito Civil*, 5.ª ed., vol. II., Universidade Católica, Lisboa, 2010.

- CARVALHO FERNANDES, Luís Alberto e LABAREDA, João, *Código da Insolvência e da Recuperação de Empresas Anotado*, 2.<sup>a</sup> ed., vol. I, Quid Juris, Lisboa, 2013.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia, «Las reformas de 2012 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social», *RL*, Dezembro 2012, n.º 23, ano 28.
- COIMBRA, António Dias, «A mobilidade do trabalhador no âmbito da cedência imprópria: o problema da inexistência da relação contratual laboral entre o trabalhador e o utilizador», *ROA*, Ano 53, vol. III.
- COLLADO LUIS, Santiago, «La movilidad geográfica del trabajador», *AL*, 1997, n.º 3.
- CONDE MARÍN, Emilia, «Deberes contractuales de buena fe en la relación de trabajo», in AAVV., *La buena fe en el contrato de trabajo. Un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo*, 1.<sup>a</sup> ed., La Ley, Madrid, 2007.
- CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil Português, Parte Geral*, Tomo I, Coimbra, 1999.
- CORTE HEREDERO, Nieves, *La movilidad geográfica de los trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 1995.
- «La movilidad geográfica de los trabajadores: algunos problemas interpretativos y aplicativos de su regulación jurídica», *AS*, 1996-III.
- COUTINHO DE ABREU, Jorge Manuel, «Os poderes da entidade patronal no direito português», *Revista de Direito e Economia*, 1977, ano III, n.º 2.
- «Grupos de Sociedades e Direito do Trabalho», *BFDUC*, 1990, vol. LXVI.
- *Colectânea de leis do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1985.
- «Poder empresarial: fundamento, conteúdo, limites», in AAVV., *Temas de Direito do Trabalho, Direito do trabalho na crise, Poder Empresarial, Greves Atípicas, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de direito do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, «La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010», *RL*, 2010, n.º 21.

- *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, MTSS, Madrid, 1983.

- «La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo régimen legal», *Revista de Política Social*, 1980.

- «La representación de los trabajadores en los grupos de empresa», in AAVV., *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa* (Dir. F. Valdés Dal-Ré, M.<sup>a</sup> L. Molero Marañón), Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2010.

- «Las excepciones en el proceso laboral», *Documentación Laboral*, 1998, n.º 55.

- *Las relaciones laborales en la pequeña empresa*, Universidad de Cádiz, Servicio de Publicaciones, Cádiz, 2004.

DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, «Aspectos laborales y de protección social en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género», *Relaciones Laborales*, 2005, n.º 1.

DE LA VILLA GIL, Luís Enrique, «Comisiones laborales y comisiones sindicales. Una sorpresa escondida en la reforma laboral de 2010», *RGDTSS*, 2011, n.º 23.

DE LA VILLA GIL, Luís Enrique e DAMIÁN MORENO, Juan (Dirs.), *Ley de Procedimiento Laboral, Comentarios, Jurisprudencia, Concordancias, Doctrina*, 5.<sup>a</sup> ed., Colex, Madrid, 2002.

DIAS VENÂNCIO, Pedro e PÉREZ IGLESIAS, Belén, *Mobilidade geográfica laboral ibérica*, 2008, texto acessível em <http://diariojuridico.blogs.sapo.pt/19363.html>.

DEL REY GUANTER, Salvador, *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral*, Tirant lo Blanch, València, 1995.

- «La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral», in AAVV., *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral, V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Asuntos Sociales*, Madrid, 1996.

- «La flexibilidad interna en la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral», *AL*, 2012, n.º 17, tomo 2.

DOMINGUES DE ANDRADE, Manuel Augusto, *Noções elementares de processo civil*, reimp., Coimbra Editora, Coimbra, 1993.

FARALDO CABANA, Cristina, «El derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género al cambio de lugar de trabajo y a la movilidad geográfica», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2012, n.º 153.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.ª Fernanda, *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas, Madrid, 1991.

- *La dimensión laboral de la violencia de género*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2005.

FERNÁNDEZ PROL, Francisca, «La movilidad geográfica tras la reforma operada por Ley 35/2010, de 17 de septiembre: un nuevo procedimiento de traslado colectivo», *TL*, 2011, n.º 110.

FERNÁNDEZ-MIRANDA ALONSO, Faustino, «Art. 19. Libertad de circulación y residencia», in AAVV., *Comentarios a las leyes políticas. Los derechos fundamentales y libertades públicas*, tomo II, XIII, Jornadas de Estudio, Ministerio de Justicia, Madrid, 1993.

FERRADANS CARAMÉS, Carmen, «Medidas laborales de la Ley de Protección contra la violencia de género y negociación colectiva», *Revista de Derecho Social*, 2005, n.º 32.

FERRANDO GARCÍA, Francisca M.ª, «Medidas para el favorecimiento de la flexibilidad interna en la empresas desde la perspectiva contractual», in AAVV., *La reforma laboral 2012. Análisis del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, Laborum, Murcia, 2012.



FERREIRA, M.<sup>a</sup> Elisabete, *Da intervenção do Estado na Questão da Violência Conjugal em Portugal*, Almedina, Coimbra, 2005.

- «O Relatório Penélope sobre violência doméstica no sul da Europa – Algumas perguntas e respostas», *Direito e justiça*, Editora Universidade Católica, 2004, vol. XVIII, tomo I.

FERREIRA DE ALMEIDA, Carlos, «Determinação do preço por terceiro», *Cadernos de Direito Privado*, Abril-Junho 2010, n.º 30.

FERREIRA PINTO, M.<sup>a</sup> da Glória, «Princípio da igualdade – Fórmula vazia ou fórmula ‘carregada’ de sentido?», *BMJ*, 358, 1986.

FERREIRO REGUEIRO, Consuelo, «La conciliación de la vida laboral y familiar tras la promulgación de la Ley orgánica de igualdad», *Revista de la Escuela Gallega de la Administración Pública*, vol. II., 2007

- «L’harcèlement moral», *Revue du Droit du Travail*, Dalloz, 2012.

- «Modificación sustancial de las condiciones de trabajo: impugnación. Proceso especial de conflictos colectivos: adecuación de procedimiento», *Revista Xurídica Galega*, 2002, n.º 34.

- «Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo», in AAVV., *La negociación colectiva en el sector de la construcción en Galicia* (coord. F. J. Gárate Castro), Consello Galego de Relacións Laborais, Santiago de Compostela, 2005.

FITA ORTEGA, Fernando, «La diversificación de la normativa laboral en función de la dimensión de la empresa: algunas consideraciones en torno al criterio del número de trabajadores», *Tribuna Social*, 1995, n.º 60.

- *La pequeña y mediana empresa en el ordenamiento jurídico-laboral*, Tirant lo Blanch, València, 1997.

FREITAS PINTO, Pedro, «A protecção da vítima do crime de violência doméstica no foro laboral», *Prontuário de Direito do Trabalho*, 2010, n.º 85.

- FUENTES RODRÍGUEZ, Francisca, «La representación de los trabajadores en la pequeña empresa», in AAVV., *Las relaciones laborales en la pequeña empresa* (coord. F. Fuentes Rodríguez, J. Cruz Vilallón), Deusto, Madrid, 2003.
- FUSTÉ MIQUELA, Josep María, «Notas sobre la reforma de la legislación laboral en materia de traslados: “ius variandi”, participación y dimensión de la empresa», in AAVV., *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral*, MTAS, Madrid, 1996.
- GALA DURÁN, Carolina, «Modificación sustancial de condiciones de trabajo y cuantía salarial», *Aranzadi Social*, 1996, n.º 7.
- «Violencia de género y Derecho del Trabajo: una aproximación a las diversas medidas previstas», *Relaciones Laborales*, 2005, n.º 10.
- GALLO LLANOS, Ramón, «La modalidad procesal de impugnación individual de medidas de flexibilidad interna. El art. 138 de la LRJS. Aspectos críticos y soluciones jurisprudenciales tras tres años de aplicación de la ley 36/2001, de 10 de octubre», *Revista de Jurisprudencia*, n.º 2, de 15 de Julho de 2015.
- GALVÃO TELLES, Inocêncio, «Das Condições Gerais dos Contratos e da Directiva Europeia sobre as Cláusulas Abusivas», *O Direito*, 1995, ano 127, III-IV.
- GÁLVEZ MONTES, Francisco Javier, «Artículo 39», in AAVV., *Comentarios a la Constitución* (Dir. Garrido Falla), 2.ª ed., Civitas, Madrid, 1985.
- GÁRATE CASTRO, Francisco Javier, «Desplazamientos transnacionales de trabajadores», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2012, n.º 97.
- «La modificación del régimen jurídico de la contratación laboral por Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo», *AL*, 2011, n.º 1.
  - «La movilidad funcional (art. 39)», *REDT*, 2000, n.º 100, 1.
  - *Lecturas sobre el régimen jurídico del contrato de trabajo*, 6.ª ed., Netbiblio, A Corunha, 2012.

- *Los desplazamientos temporales de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios*, Tirant lo Blanch, València, 2012.

GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, «Razones económicas, técnicas, organizativas y de producción en las decisiones empresariales de modificación y extinción del contrato de trabajo: Determinación, formalización, prueba y control judicial», *AL*, 1995, n.º 1.

GARCÍA MURCIA, Joaquín, «Comentario al artículo 138 de la Ley de Procedimiento Laboral», in AAVV., *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Comares, Granada, 2001.

- «La incidencia de la Ley 11/1994 en la nueva regulación de los traslados y desplazamientos de trabajadores», in AAVV., *La Reforma del Estatuto de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 1994.

- «Movilidad funcional y geográfica: una reflexión general a la vista del Código de Trabajo de Portugal», *AS*, 2004, vol. V, tomo XIV.

- «Movilidad geográfica: condiciones para la aplicación del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores», in AAVV., *La modificación del contrato de trabajo* (coord. V. Martínez Abascal), Ed. Ibidem, Madrid, 1995.

- *Traslados y desplazamientos de empresa*, Tirant lo Blanch, València, 1996.

GARCÍA MURCIA, Joaquín e ESTRADA ALONSO, Olga, *La movilidad geográfica en la negociación colectiva*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2006.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 4.ª ed., València, Tirant lo Blanch, 2014.

- «Medidas de flexibilidad interna en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre: movilidad geográfica y modificaciones sustanciales», in AAVV., *La Reforma Laboral 2010. Aspectos prácticos* (Dir. I. García-Perrote Escartín e J. R. Mercader Uguina), Lex Nova, Valladolid, 2010.

- «Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas en el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de Febrero», in AAVV., *Reforma Laboral 2012*:

*Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (Dir. I. García-Perrote Escartín, J. Rafael Mercader Uguina), 1.<sup>a</sup> ed., vol. I, Lex Nova, Valladolid, 2012.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio e MERCADER UGUINA, Jesús Rafael, *Reforma laboral 2012*, Lex Nova, 1.<sup>a</sup> ed., Março 2012, Valladolid.

GARCÍA NINET, Juan Ignacio, «Comentario al artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores», in AAVV., *Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de Marzo*, Edersa, Madrid, 1981.

- «La modificación de las condiciones de trabajo contractuales o de acuerdos colectivos sin eficacia general», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2013, n.º 34.

GARCIA PEREIRA, Rita, *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho, Contributo para a sua Conceptualização*, Coimbra Editora, Coimbra, 2009.

GARCÍA TENA, José, *Regulación de empleo. Causas y procedimiento*, Edit. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1981.

GARCÍA TESTAL, Elena e FERNÁNDEZ PRATS, Celia, «Medidas de protección para garantizar la estabilidad laboral y social de las víctimas de violencia de género», in AAVV., *La nueva ley contra la violencia de género (LO 1/2004, de 28 de diciembre)*, coord. F. J. Boix Reg e E. Martínez García, Iustel, Madrid, 2005.

GARCÍA VALVERDE, M.<sup>a</sup> Dolores, «Una manifestación más del ‘ius variandi’: Movilidad geográfica ‘lato sensu’», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2010, n.º 10, vol. 3.

GARRIGUES GIMÉNEZ, M.<sup>a</sup> Amparo, «Violencia de género e intervención en el plano de la prestación laboral: reflexiones tras casi cinco años de andadura de la LO 1/2004», *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2009, n.º 11, vol. 2.

GAURIAU, Bernard, «Mobilité et Obligation de Résidence du salarié», *DS*, 1996, n.º 12.

- GILOLMO LÓPEZ, José Luis, «Movilidad geográfica: Traslados», *Cuadernos de Derecho Judicial, Movilidad funcional y geográfica. Modificación sustancial de condiciones de trabajo*, XVI, CGPJ, Madrid, 1994.
- GIUGNI, Gino, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Nápoles, 1963.
- GLÓRIA LEITÃO, M.<sup>a</sup>, e LEOTE NOBRE, Diogo, *Código de Trabalho revisto, anotado e comentado*, Vida Económica, Lisboa, 2009.
- GODINO REYES, Martín e SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo, *El procedimiento de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo*, McGraw-Hill, Madrid, 1999.
- GOERLICH PESET, Jose M.<sup>a</sup>, *La extinción del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, València, 1994.
- *Manual jurídico de los representantes de los trabajadores*, La Ley, Madrid, 2004.
- GOERLICH PESET, Jose M.<sup>a</sup> e NORES TORRES, Luis Enrique, «Poderes directivos empresariales y conciliación de la vida laboral y familiar: una asignatura pendiente», in AAVV., *Mujer, trabajo y Seguridad Social*, 1.<sup>a</sup> ed., La Ley, Madrid, 2010.
- GOMES, Júlio, *Direito do Trabalho – relações individuais de trabalho*, vol. I, Coimbra Editora, Coimbra, 2007.
- «Nótula sobre os efeitos da insolvência do empregador nas relações de trabalho», in *I Congresso de Insolvência*, Almedina, Coimbra, 2013.
- GOMES, Júlio e GUEDES, Agostinho, «Algumas considerações sobre a transferência do trabalhador (nomeadamente no que concerne à repartição do ónus da prova)», *RDES*, 1991, n.º 33.
- GOMES, Maria Irene, «Grupos de sociedades e algumas questões laborais», *QL*, 1998, ano V, n.º 12.
- GOMES CANOTILHO, José Joaquim e MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.<sup>a</sup> ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2007, vol. I.

- *Fundamentos da Constituição*, Coimbra Editora, Coimbra, 1991.

GOMES REDINHA, Maria Regina, *A relação laboral fragmentada – Estudo sobre o trabalho temporário*, Coimbra Editora, Coimbra, 1995.

- «Empresas de trabalho temporário», *RDE*, 1985/86, 137-171.

GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier, «El plazo para impugnar en conflicto el traslado y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo», in AAVV., *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Valladolid, 1996.

- «Una nueva modificación de la legislación laboral para transponer Derecho comunitario: la Ley 38/2007 y las Directivas 2002/14/CE, sobre información y consulta de los trabajadores, y 2002/74/CE, sobre protección en caso de insolvencia empresarial», *RL*, 2008, n.º 7.

GOMEZ DE LIAÑO, Fernando, *Derecho Procesal Laboral*, Forum, Oviedo, 1994.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, SEQUEIRA DE FUENTES, Marcial, e TEJEDOR REDONDO, Luís, *Derecho del Trabajo de la empresa*, Editorial Constitución y Leyes, Colex, Madrid, 2001.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías, «Jurisdicción social y procedimiento laboral en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral», *RL*, Agosto 2012, n.º 15-18.

GONZÁLEZ VELASCO, Jesús, «Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y la reforma procesal», *AL*, 1995, n.º 33, I.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, «Flexibilidad interna y reorganización de la actividad productiva en la reforma laboral de 2010», *AL*, 2011, n.º 4, tomo 1.

GRACIANO DE ROCHA PACHECO, Mago, *O Assédio moral no trabalho – o elo mais fraco*, Almedina, Coimbra, 2007.

GUTIÉRREZ PÉREZ, Miguel, «El procedimiento de tutela de los derechos fundamentales en la Ley 36/2011 de la Jurisdicción Social: garantías del procedimiento y contenido de la sentencia», *RL*, Abril 2012, ano 28, n.º 8, tomo 1.



GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, Beatriz, «Deslocalización productiva y relaciones laborales», *RL*, 2005, n.º 12, ano XXI, tomo I.

HENRIQUES MONTEIRO, Luís Miguel, «Da vontade contratual na configuração da prestação de trabalho», *RDES*, 1990.

HERRÁIZ MARTÍN, M.<sup>a</sup> del Sol, «Manifestaciones del poder de dirección en materia de movilidad geográfica. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de Abril de 2006», *TS*, 2008, n.º 206.

- «De nuevo las trabajadoras con reducción de jornada: ¿deben gozar de especiales privilegios ante una movilidad geográfica débil?», *AS*, 2010, n.º 5.

HÖRSTER, Heinrich Ewald, *A parte geral do Código Civil português, Teoria geral do direito civil*, Almedina, Coimbra, 1992.

JOVER RAMÍREZ, Carmen, «La difícil supervivencia de la conciliación entre la vida laboral y familiar en tiempos de crisis y reforma», *AS*, 2013, n.º 4.

LAHERA FORTEZA, Jesús, «El descuelgue salarial», in AAVV., *La reforma laboral del mercado de trabajo de 2010* (Dir. F. Valdés Dal-Ré e E. González-Posada Martínez), Reus, Madrid, 2011.

LEAL AMADO, João, «A protecção do salário», *BFDUC* (Suplemento XXXIX), 1995.

- *Contrato de trabalho*, 4.<sup>a</sup> ed., Coimbra Editora, Coimbra, 2014.

- «Inamovibilidade: uma garantia supletiva?», *QL*, 1994, n.º 3.

- «Modificação substancial das condições de trabalho: o caso da mobilidade geográfica (ou submissão do novo Direito do Trabalho ao ‘imperialismo do contrato’)», *QL*, 2008, n.º 32.

- «Local de trabalho: estabilidade e mobilidade: o paradigma do trabalhador on the road?», in AAVV., *O direito do trabalho nos grandes espaços: entre a codificação e a flexibilidade* (coord. B. Lobo Xavier e J. Vasconcelos) Universidade Católica Editora, Porto, 2005.

- «O estatuto dos representantes dos trabalhadores em matéria de transferência e despedimento», *RLJ*, Jan-Fev 2008, n.º 3948.

- *Temas Laborais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005.

LEITE, Fausto, «Mobilidade», in AAVV., *Código do Trabalho, A revisão de 2009* (coord. P. Morgado de Carvalho), Coimbra Editora, Coimbra, 2011.

LEITE, Jorge, «Competitividade das empresas e flexibilização do Direito do Trabalho», *RDES*, Julho/Setembro 1987.

- *Direito do Trabalho*, vol. I, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2004.

- «Direito do Trabalho na crise (relatório geral), in AAVV., *Temas de direito do trabalho – Direito do trabalho na crise. Poder empresarial. Greves atípicas. IV Jornadas Luso-hispano-brasileiras de direito do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, 21-49.

LEITE, Jorge e COUTINHO DE ALMEIDA, Jorge Manuel, *Colectânea das leis do trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 1985.

LLANO SÁNCHEZ, Mónica, «La flexibilidad interna en la reforma laboral 2010: puntos críticos», *AL*, Dezembro 2010, n.º 22.

- «La flexibilidad laboral en la gestión de los recursos humanos», in AAVV., *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización* (Dir. J. Lahera Forteza e F. Valdés Dal-Ré), Cinca, Madrid, 2010.

LOBO XAVIER, Bernardo, com a colaboração de NUNES DE CARVALHO, António, VASCONCELOS, Joana e GUERRA DE ALMEIDA, Tatiana, *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª ed., Verbo, Lisboa, 2014.

LOBO XAVIER, Bernardo «O direito do trabalho na crise», in AAVV., *Temas de Direito do Trabalho, Direito do trabalho na crise, Poder empresarial, Greves atípicas*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990.

- «A crise e alguns institutos de Direito do Trabalho», *RDES*, 1986.

- «O lugar da prestação do trabalho», *RESC*, 1970, n.º 33.

- «Regime jurídico do contrato de trabalho anotado», 1.ª ed., Editora Atlântida, Coimbra, 1969.

LÓPEZ ÁLVAREZ, M.<sup>a</sup> José, «Las garantías de los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia», *AL*, 2005, n.º 21, tomo 2.

LÓPEZ-QUIÑONES GARCÍA, Antonio, «La modificación de las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género: reducción o reordenación del tiempo de trabajo y movilidad geográfica o de centro de trabajo», in AAVV., *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género* (Dir. R. Quesada Segura), Comares, Granada, 2009.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando, «Aspectos laborales y seguridad social de la violencia de género en la relación de pareja», *Revista del poder judicial*, 2009, n.º 88.

- «El derecho de consorte en el Estatuto de los Trabajadores», *REDT*, 1996, n.º 78.

- «Movilidad geográfica y conciliación de la vida personal, familiar y laboral», *Revista Aranzadi Doctrinal*, Setembro 2011, n.º 5.

- «O centro de trabalho», *Anuario da Faculdade de Ciencias do Trabalho*, 2011, n.º 2.

LUQUE PARRA, Manuel, *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Bosch, Barcelona, 1999.

MACHADO, João Baptista, *Introdução ao direito e ao discurso legitimador*, 13.<sup>a</sup> reimp., Almedina, Coimbra, 2002.

MACHADO DRAY, Guilherme, *O princípio da igualdade no Direito do Trabalho. Sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho*, Almedina, Coimbra, 1999.

MADEIRA DE BRITO, Pedro, *Do local de trabalho. Tese de mestrado na área das ciências jurídicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa*, FDUL, Lisboa, 1997.

- «Local de trabalho», in AAVV., *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2000.

- MAGALHÃES GUIMARÃES, Liliana Andolpho e ODALIA RIMOLI, Adriana, «*Mobbing*» (*Assédio Psicológico*) *no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional*, Universidade Católica Dom Bosco, Brasil.
- MAIA DA SILVA, Maria Manuela, «Mobilidade Funcional», *QL*, 1997, n.º 9-10.
- *O ius variandi empresarial, Tese para obtenção do grau de Doutor apresentada na Faculdade de Direito da Universidade de Santiago Compostela*, Santiago de Compostela, 1997.
- MARÍN CORREA, José María, «La nueva movilidad geográfica», *AL*, 1995, n.º 24.
- MARQUES SEQUEIRA, Alexandra, «Do assédio no local de trabalho, Um caso de flirt legislativo, Exercício de aproximação ao enquadramento jurídico do fenómeno», *QL*, 2006, n.º 28.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, «La ley de protección integral contra la violencia de ‘género’: análisis jurídico e ideológico», *Relaciones Laborales*, 2006, n.º 22.
- «Modificaciones de la jornada y del horario de trabajo», in AAVV., *Estudios sobre la jornada de trabajo* (coord. L. E. la Villa Gil), ACARL, Madrid, 1991.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fernando e GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Derecho del Trabajo*, 23.ª ed., Tecnos, Madrid, 2014.
- MARTÍNEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 6.ª ed., Almedina, Coimbra, 2013.
- MARTÍNEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, VILALONGA, José Manuel, BRITO, Pedro Madeira, DRAY, Guilherme Machado e SILVA, Luís Gonçalves, *Código de Trabalho Anotado*, 9.ª ed., Almedina, Coimbra, 2013.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.ª de los Reyes, «Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo», *RL, Especial Monográfico*, La Reforma Laboral de 2012, 2012, n.º 23-24.

- MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, «La modificación sustancial de condiciones de trabajo», *AL*, 1994, n.º 29, e in AAVV., *Cuadernos de Derecho Judicial*, XVI, *Movilidad funcional y geográfica. Modificación de las condiciones de trabajo*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1994.
- MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael, «Procedimientos para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», in AAVV., *Alteraciones en el contenido de la prestación y en las condiciones de trabajo*, CGPJ, Madrid, 1997.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, Nora M.<sup>a</sup>, «Algunas consideraciones sobre igualdad por razón de género en el marco de la seguridad y salud en el trabajo», *Lan Harremanak Revista de Relaciones Laborales*, 2012, n.º 25, pp. 155-189
- MARTINS FERNANDES, Tiago, «Da determinação do empregador no âmbito dos fenómenos de descentralização produtiva», *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, 2011, n.º 19.
- MATEU CARRUANA, M.<sup>a</sup> Josefina, *Medidas laborales de protección social y de fomento del empleo para las víctimas de violencia de género*, Dykinson, Madrid, 2007.
- MELLA MÉNDEZ, Lourdes, *A mobilidade funcional e xeográfica en Galicia*, Consello Galego de Relacións Laborais, Santiago de Compostela, 2001.
- «Consultas previas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: algunas novedades de interés», *TL*, 2011, n.º 109.
  - «La suspensión del contrato y reducción temporal de jornada tras las reformas laborales de 2012», *RL, Especial Monográfico*, La Reforma Laboral de 2012.
  - «Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo», *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y laboral*, n.º 217, 2009.
  - «Reflexiones sobre el sistema de representación de los trabajadores en el derecho portugués», *REDT*, Março/Abril 1998, n.º 88.
- MENDES BAPTISTA, Albino, *A mobilidade geográfica dos trabalhadores*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Privadas, Universidade Lusíada Portuguesa, Lisboa, 1997.

- «A mobilidade geográfica dos trabalhadores – Alguns pontos críticos», in AAVV., *IX e X Congresso Nacional de Direito do Trabalho* (coord. António Moreira), Almedina, Coimbra, 2004.
- «A mobilidade geográfica dos trabalhadores à luz do novo Código do Trabalho», *Sub Judice*, Janeiro-Março 2004, n.º 27.
- «A mobilidade geográfica no Código do Trabalho revisto», in AAVV., *Código do trabalho, A revisão de 2009* (coord. P. Morgado Carvalho), Coimbra Editora, Coimbra, 2011.
- *Código de Processo do Trabalho Anotado*, 2.<sup>a</sup> ed., reimpressão, Quid Juris, Lisboa, 2002.
- «Considerações a propósito das cláusulas de mobilidade geográfica», *Revista do Ministério Público*, Out/Dez 2005, n.º 104.
- *Jurisprudência do Trabalho Anotada, relação individual de trabalho*, Quid Juris, Lisboa, 2000.
- «Local de trabalho, cláusulas de mobilidade geográfica e cláusulas de sedentarização», in AAVV., *IX e X Congressos Nacionais de Direito do Trabalho, Memórias*, Almedina, Coimbra, 2007.
- *Notas sobre a mobilidade geográfica dos trabalhadores*, Almedina, Coimbra, 2004.
- «O conceito de prejuízo sério e a transferência do local de trabalho nas grandes aglomerações urbanas», *Prontuário de Legislação do Trabalho*, 1999, n.º 54.
- «O fundamento do *ius variandi* geográfico», *Revista de Ciência e Cultura*, 1998, n.º 1, Universidade Lusíada, Porto.
- «Transferência do trabalhador para outro local de trabalho», *QL*, 1999, ano VI, n.º 14.

MENEZES CORDEIRO, António, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1991.



- MENEZES CORDEIRO, António e ALMEIDA COSTA, Mário Júlio, *Cláusulas contratuais gerais*, Almedina, Coimbra, 1995.
- MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles, *Direito do trabalho*, 4.<sup>a</sup> Ed., Almedina, Coimbra, 2014.
- MERCADER UGUINA, Jesús, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 2.<sup>a</sup> ed., Tirant lo Blanch, València, 2009.
- «Los acuerdos de descuelgue salarial y promoción de la negociación empresarial en la Ley 35/2010», in AAVV., *La reforma del mercado de trabajo, Ley 35/2010 de 17 de septiembre*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2010.
- MERCADER UGUINA, Jesús e ALAMEDA CASTILLO, M.<sup>a</sup> Teresa, «Comentario al artículo 64 de la Ley de Concursal», *Comentario de la Ley Concursal*, Aranzadi, Navarra, 2015.
- MESQUITA, Manuel Henrique e SÁ, Almeno de, «Determinação do preço por terceiro», *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, Março-Abril 2012, ano 141.º, n.º 3973.
- MIÑAMBRES PUIG, César, *El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción*, Colección Tesis Doctorales, MTAS, Madrid, 1985.
- MIÑARRO YANINI, Margarita, «La movilidad geográfica en la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo», *Tribuna Social*, 2004, n.º 160.
- MINGO BASAÍL, M.<sup>a</sup> Luisa, «Situación de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género en España. Evolución legislativa, contenido, protección y posibles líneas de actuación», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2007, n.º 25.
- MIRALLES MIRAVET, Carlos, «Traslado de centro de trabajo sin cambio de residencia para el trabajador. Régimen de compensaciones, Comentario de la STS 19 de abril de 2004», *AL*, Fevereiro de 2006, n.º 4.
- MIRANZO DÍEZ, José Javier, in AAVV., *Ley de Procedimiento Laboral, Comentada y con jurisprudencia* (Dir. L. E. de la Villa Gil), 1.<sup>a</sup> ed., La Ley, Madrid, 2006.

MOLERO MARAÑÓN, M.<sup>a</sup> Luisa, «El nuevo modelo de flexibilidad interna: el diálogo entre la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011», in AAVV. (coord. R. Escudero Rodríguez), *La negociación colectiva en las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012*, Ediciones Cinca, Madrid, 2012.

- «La incidencia de la reforma de 2013 en las reglas del período de consultas», *RL*, Dezembro 2013, n.º 12, ano 29, tomo 1.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, «La versión parlamentaria de la reforma laboral 2012: mayor flexibilidad, mejoras técnicas y ‘versos sueltos’», *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 2012, n.º 356.

- «Reforma 2010 del mercado de trabajo: una nueva ‘milonga’ del «capitalismo de casino’», *RTSS CEF*, Julho 2010, n.º 328.

MONEREO PÉREZ, Jose Luís e TRIGUERO MARTÍNEZ, Luis Ángel, *La víctima de violencia de género y su modelo de protección social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

MONEREO PÉREZ, José Luís, MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, MORENO VIDA, M.<sup>a</sup> Nieves, OLARTE ENCABO, Sofía, FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio, MOYA AMADOR, Rosa e SERRANO FALCÓN, Carolina, *Manual de derecho procesal laboral: teoría y práctica* (Dir. J. L. Monereo Pérez) 3.<sup>a</sup> ed., Tecnos, Madrid, 2012.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 30.<sup>a</sup> ed., Grupo Anaya Comercial, Madrid, 2009.

- «El Libro Blanco de la Comisión Europea y la reforma laboral española», *REDT*, 1994, n.º 68.

- «Nuevas dimensiones jurídicas de la organización del trabajo en la empresa», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2000, n.º 23.

- «Poder del empresario y movilidad funcional», *REDT*, 1989, n.º 38.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, GALIANA MORENO, Jesús M.<sup>a</sup>, SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, LUJÁN ALCARAZ, Jose, RÍOS SALMERÓN,

Bartolomé, CAVAS MARTÍNEZ, Faustino e CÁMARA BOTÍA, Alberto, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Madrid, 2014.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, GALIANA MORENO, Jesús M.<sup>a</sup>, SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, RIOS SALMERÓN, Bartolomé, CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, e LUJÁN ALCARAZ, José, *Curso de procedimiento laboral*, 9.<sup>a</sup> ed., Tecnos, Madrid, 2012.

MORALES ORTEGA, Juan Manuel, «Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales tras la reforma de 2012: ¿Una malentendida flexiseguridad?», *TL*, 2013, n.º 119.

MOREIRA, Rui, «Os princípios estruturantes do processo civil português e o projecto de uma reforma do processo civil», in AAVV., *O novo processo civil. Contributos da doutrina para a compreensão do novo Código de Processo Civil*, Caderno I, 2.<sup>a</sup> ed., Centro de Estudos Judiciários, Dezembro de 2013, Lisboa.

MORENO CÁLIZ, Susana, «El lugar de trabajo, la movilidad geográfica», in AAVV., *Derecho del Trabajo* (Dir. J. I. Ninet), 3.<sup>a</sup> ed., Aranzadi, Pamplona, 2007.

MOTA PINTO, Alexandre, «Notas sobre o contrato de trabalho de adesão (de acordo com o Direito vigente e o Código do Trabalho)», *QL*, 2003, n.º 21.

MOTA PINTO, Carlos Alberto, *Teoria Geral do Direito Civil*, 4.<sup>a</sup> ed., reimp. Coimbra Editora, Coimbra, 2012.

MOTTA VEIGA, António Jorge, *Lições de Direito do Trabalho*, 8.<sup>a</sup> ed., Ed. Universidade Lusíada, Lisboa, 2000.

NETO, Abílio, *Código Civil Anotado*, 18.<sup>a</sup> edição, reimp., Ediforum, Lisboa, 2014.

- *Contrato de trabalho – Notas práticas*, 15.<sup>a</sup>, Ediforum, Lisboa, 1998.

NEVADO FERNÁNDEZ, María José, «La protección de la trabajadora víctima de violencia de género», *RL*, 2009, n.º 18.

NUNES VICENTE, Joana, «Cláusulas de definição do local de trabalho», *QL*, 2013, n.º 42.

- «Cláusulas de mobilidade geográfica: vias de controlo possíveis», *QL*, 2006, ano XIII.

OJEDA AVILÉS, Antonio, *Derecho sindical*, 8.ª ed., Tecnos, Madrid, 2003.

OLIVEIRA CARVALHO, Catarina «A mobilidade geográfica dos trabalhadores no Código do Trabalho», in AAVV., *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias* (coord. A. Moreira), Almedina, Coimbra, 2004.

- *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, Publicações Universidade Católica, 2008.

- *Da dimensão da empresa no Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012.

- *Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais*, Publicações Universidade Católica, Porto, 2001.

- «Protección social de las víctimas de violencia doméstica en Portugal», in AAVV., *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo, Estudios desde el derecho internacional y comparado* (Dir. L. Mella Méndez), ADAPT Labour Studies, e-Book series, 2014, n.º 19.

ORTEGA LIMÓN, Jesús Manuel, *Comentarios a la reforma parcial del Estatuto de los Trabajadores: Ley 11-1994, de 19 de Mayo*, Asociación de Industrias Químicas y Básicas, Huelva, 1994.

ORTÍZ LALLANA, M.ª Carmen, *La movilidad geográfica en la empresa*, Ed. La Ley, Madrid, 1994.

PAIS DE VASCONCELOS, Pedro, *Teoria Geral do Direito Civil*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Autonomia dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina Coimbra, Coimbra, 2001.

- *Tratado de Direito do Trabalho, parte II – situações laborais individuais*, 5.ª ed., Almedina, Coimbra, 2014.

- *Estudos de Direito do Trabalho*, vol. I, Almedina, Coimbra, 2003.

- *Grupos empresariais e societários. Incidências laborais*, Almedina, Coimbra, 2008.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos e ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, 20.<sup>a</sup> ed., Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 2012.

PEDRAJAS MORENO, Abdón, «Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», in AAVV. (Dir. Fernando Valdés Dal-Ré), *La reforma del mercado laboral*, Lex Nova, Valladolid, 1994.

PEDROSO, João e CRUZ, Cristina, *A arbitragem institucional: um novo modelo de administração de justiça – o caso dos conflitos de consumo*, Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, Coimbra, 2000.

PÉREZ-AMORÓS, Francisco e ROJO TORRECILLA, Eduardo, «Movilidad geográfica», in AAVV., *Reforma de la legislación laboral, Estudios dedicados al Prof. Manuel Alonso García*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Marcial Pons, Madrid, 1995.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, «Movilidad geográfica del trabajador (en torno al artículo 40)», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2000, n.º 100.

- «Traslados», in AAVV., *Enciclopedia Laboral Básica*, Civitas, Navarra, 2009.

- «El límite de un año en los desplazamientos laborales», *AL*, 1990.

PIMENTA FERNANDES, Tiago, «Algumas reflexões sobre *mobbing*», *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, 2014, n.º 25.

PINTO, Mário, «L'assouplissement du temps de travail», *Revue Internationale Droit Comparé*, 1990.

PINTO, Mário, FURTADO MARTINS, Pedro e NUNES DE CARVALHO, António, *Comentários às leis do trabalho*, vol. I, Editora Lex, Lisboa, 1994.

PINTO MONTEIRO, António e GOMES, Júlio, «A *hardship clause* e o problema da alteração das circunstâncias», *Juris et de jure*, Porto, 1998.

- PRATA, Ana, *Contratos de adesão e cláusulas contratuais gerais*, Almedina, Coimbra, 2010.
- PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel, *Movilidad geográfica y modificación sustancial: impugnación procesal*, Lex Nova, Valladolid, 2003.
- QUINTANILLA NAVARRO, Beatriz, *Dimensión de la empresa y órganos de representación (el cómputo de los trabajadores temporales en el ordenamiento español y en la Unión Europea)*, Tirant lo Blanch, València, 1999.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan Manuel, «Algunos problemas interpretativos planteados por la regulación de la flexibilidad interna en las reformas laborales de 2010 y 2011», *AL*, 2012, n.º 5.
- «Flexibilidad interna: movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo», *ponencia del VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Valladolid, 1996.
- RAY, Jean-Emanuel, «Le Droit du Travail á l'Épreuve du Télétravail: le Statut du Télétravailleur», *DS*, 1996, n.º 2.
- REIS, Célia Afonso, *Cedência de trabalhadores*, Almedina, Coimbra, 2000.
- REIS, João, «A legitimidade do sindicato no processo», in AAVV., *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor Manuel Alonso Olea*, Almedina, Coimbra, 2004.
- RENTERO JOVER, Jesús, «La impugnación mediante conflicto colectivo de la alteración sustancial del lugar o de las condiciones de prestación de trabajo», *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1994, n.º XXXIV, CGPJ, Madrid.
- *La modificación sustancial del lugar o de las condiciones de trabajo en la reforma laboral*, Ibidem, Madrid, 1995.
- RIBEIRO PARREIRA, Isabel, «O assédio moral no trabalho», in AAVV., *V Congresso Nacional de Direito de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2003.
- RIVERO LAMAS, Juan, «Aspectos relacionados con la movilidad funcional y geográfica y con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», in



AAVV., *Puntos críticos de la reforma laboral*, ed. Centro de Estudios Universitarios Ramón Areces, Madrid, 1996.

- «La nueva movilidad geográfica y la protección contra los traslados injustificados», *Proyecto Social*, 1997, n.º 4-5.

- «Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Algunos problemas del art. 41 ET», in AAVV., *Reforma de la Legislación Laboral*, Estudios dedicados al Prof. M. Alonso García, obra colectiva, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1995.

RODRIGUES DA SILVA, José Maria, *A aplicação do direito na jurisdição do trabalho, doutrina e jurisprudência*, Coimbra Editora, Coimbra, 1991.

RODRIGUES PRATA, Ana Maria Correia, *A tutela constitucional da autonomia privada*, Almedina, Coimbra, 1983.

RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, Miguel, «Flexibilidad interna y externa en el Real Decreto-Ley 3/2012», *AL*, Abril 2012.

- «La flexibilidad de la fuerza del trabajo y el Derecho español del Trabajo», in AAVV., *La flexibilidad laboral en España* (coord. J. Rivero Lamas), Editora Universidade de Zaragoza, Instituto de Relaciones Laborales, Zaragoza, 1993.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, Miguel, CASAS BAAMONDE, M.<sup>a</sup> Emilia e VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, «La huida del Derecho del Trabajo hacia el ‘emprendimiento’, las reformas de la Reforma Laboral de 2012 y otras reformas: la Ley 11/2013 y el RDL 11/2013», *RL*, 2013, n.º 10.

RODRÍGUEZ SANTOS, Baltasar, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 3.<sup>a</sup> ed., vol. I, Lex Nova, Madrid, 2011.

ROJAS RIVERO, Gloria Pilar, «Movilidad y modificación de las condiciones de trabajo en la reforma de la legislación laboral», in AAVV., *La dimensión de la empresa y la reforma de la legislación laboral: V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* (coord. J. García Blasco), MTSS, Pamplona, 1994.

- *Traslado y desplazamiento del trabajador*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993.

- ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>a</sup> Dolores, *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Ediciones Grapheus, Valladolid, 1992.
- ROMANO MARTÍNEZ, Pedro, *Direito do Trabalho*, 7.<sup>a</sup> ed., Almedina, Coimbra, 2015.
- ROMERO BURILLO, Ana M.<sup>a</sup>, «La impugnación judicial de las decisiones empresariales de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo tras la aprobación de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la jurisdicción social», *AS*, 2012, n.º 2.
- ROMERO RODENAS, M.<sup>a</sup> José, «Algunas cuestiones problemáticas en torno a la celebración de elecciones sindicales en centros de trabajo con menos de seis trabajadores», *RDS*, 2006, n.º 35.
- RON LATAS, Ricardo Pedro, «El proceso de conflictos colectivos en la nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Social», *AL*, 2012, n.º 12.
- «Los discapacitados en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del siglo XXI», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 2005, n.º 9.
- RUANO RODRÍGUEZ, Lucía, «La protección de las víctimas de violencia de género en el ámbito del trabajo y de la Seguridad Social», *Cuadernos de Derecho Judicial*, 2006, n.º 17.
- SÁ, Almeno de, *Cláusulas contratuais gerais e directiva sobre cláusulas abusivas*, Almedina, Coimbra, 2005.
- SÁ ESTEVES, César, «Algumas reflexões práticas sobre o processo de despedimento coletivo», in *Direito do Trabalho + crise = Crise no Direito do Trabalho?: atas do Congresso de Direito do Trabalho* (coord. J. Gomes e C. Oliveira Carvalho), Coimbra Editora, Coimbra, 2011.
- SÁEZ LARA, M.<sup>a</sup> Carmen, «Medidas de flexibilidad interna: movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo», *TL*, 2012, n.º 15.

SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio, VALLE VILLAR, José Manuel, GIL y GIL, José Luís e GETE CASTRILLO, Pedro, *Prontuario de Derecho de Trabajo*, 6.ª ed., Civitas, Madrid, 2003.

SALA FRANCO, Tomás, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. La reforma del Estatuto*, t. I, vol. II, Edersa, Madrid, 1994.

- «La configuración de las causas justificativas de decisiones empresariales modificativas, suspensivas y extintivas», *AL*, 2011, n.º 10.

- «Movilidad geográfica», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005, n.º 58.

SALA FRANCO, Tomás e ALBIOL MONTESINOS, Ignacio (Dirs.), *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, València, 1995.

- *Derecho sindical*, 9.ª ed., Tirant lo Blanch, València, 2003.

SALA FRANCO, Tomás, MONTOYA MELGAR, Alfredo e DURÁN LOPÉZ, Federico, *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*, MTAS, Madrid, 1987.

SALA FRANCO, Tomás, ALFONSO MELLADO, Carlos Luís e BLASCO PELLICER, Ángel, *Relaciones Laborales*, 5.ª ed., Tirant lo Blanch, Madrid, 2014.

SAMPEDRO CORRAL, Mariano, «La modalidad procesal de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», *Ponencia presentada en el Curso organizado por el CGPJ sobre «Problemas procesales de la reforma laboral»*, Edit. CGPJ, Madrid, 1994.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina, «El cambio de residencia en la movilidad geográfica», *AS*, Janeiro 2010, n.º 17.

- *El régimen jurídico de la modificación de las condiciones de trabajo*, Aranzadi, Cizur Menor, 1999.

- «La modificación de condiciones de trabajo tras el RD-Ley 10/2010», in AAVV., *La Reforma Laboral de 2010* (Dir. Sempere Navarro, A. V.), Pamplona, 2010.

SÁNCHEZ AGESTA, Luis, *Sistema político de la Constitución Española de 1978*, 5.<sup>a</sup> ed., Edersa, Madrid, 1998.

SÁNCHEZ PEGO, Francisco Javier, «El proceso sobre movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo», *AL*, 1996, n.º 20.

SARMENTO DE OLIVEIRA, António, «Mobilidade de trabalhadores intraempresas e interempresas», *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, n.º 24, 2014.

SELMA PEÑALVA, Alejandra, «Incidencia de la violencia de género sobre las normas laborales», *AL*, 2011, n.º 9.

SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, «Aspectos sociolaborales de la LO 1/2004, de 28 de diciembre», in AAVV., *Comentario a la Ley orgánica de protección integral contra la violencia de género. Aspectos jurídicos, penales, procesales y laborales* (coord. J. Muerza Esparza), Thomson Aranzadi, Navarra, 2005.

- «La Ley Orgánica de Protección contra la violencia de género: aspectos laborales», *Aranzadi Social*, 2005, n.º 5.

SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente e MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, *Claves de la Reforma Laboral de 2012 (Estudio del RDley 3/2012, de 10 de febrero)*, 2.<sup>a</sup> ed., Aranzadi, Madrid, 2012.

- «La reforma del mercado de trabajo mediante RDL 10/2010», *Aranzadi Social*, 2010, n.º 7.

SERRANO ARGÜELLO, Noemí, «El alcance de la promoción sindical de elecciones (a representantes unitarios) en las empresas de pequeñas dimensiones», in AAVV., *Gobierno de la empresa y participación de los trabajadores: viejas y nuevas formas institucionales*, XVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Salamanca, 18 y 19 de mayo de 2006, Ministerio de Trabajo y Inmigración, Salamanca, 2007.

SERRANO OLIVARES, Raquel, «La movilidad geográfica disciplinaria a la luz del derecho al respeto de la vida privada y familiar del trabajador», *AL*, 2000, n.º 2.

- *Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica*, CES, Madrid, 2000.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011.

- «Las medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: aspectos laborales tras la promulgación de la Ley 3/2012», *Economía española y Protección Social*, 2013, n.º 5.

SOBRINO GONZÁLEZ, Gemma M.<sup>a</sup>, *La protección laboral de la violencia de género: Déficits y ventajas*, Tirant lo Blanch, València, 2013.

SOUSA RIBEIRO, Joaquim de, «Constitucionalização do Direito Civil», *BFDUC*, 1998, vol. LXXIV.

- *O problema do contrato. As cláusulas contratuais gerais e o princípio da liberdade contratual*, Almedina, Coimbra, 2003.

SOTO RIOJA, Sebastián, *Proceso especial de modificaciones sustanciales y movilidad geográfica*, Aranzadi, Pamplona, 2002.

TAIPA DE CARVALHO, Américo, «Anotação ao art. 152.º do Código Penal», in *Comentário Conimbricense do Código Penal* (Dir. J. Figueiredo Dias), tomo I, Coimbra Editora, Coimbra, 2012.

TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne, «Movilidad geográfica de las víctimas de violencia de género», in AAVV., *Violencia de género y Derecho del Trabajo: estudios actuales sobre puntos críticos* (Dir. L. Mella Méndez), La Ley, Madrid, 2012.

TORRES GALLEGO, Emilio, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 2.<sup>a</sup> ed., Asociación para el progreso de la dirección, Madrid, 1980.

TOSCANI GIMÉNEZ, David, «Concepto y alcance de la modificación sustancial de condiciones de trabajo», *AL*, 2012, n.º 21, tomo 2.

- *La movilidad geográfica y funcional y la reducción de jornada tras la reforma laboral de 2012*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2012.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Yolanda, «Artículo 40. Movilidad geográfica», *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores* (Dir. L. E. de La Villa Gil), Iustel, Madrid, 2011.

- «Modalidades procesales. Organización empresarial: movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor», in *Lecciones de jurisdicción social* (Dir. M. Nogueira Guastavino e G. García Becedas), València, Tirant lo Blanch, 2013.

VALDES DAL-RE, Fernando, «El debate europeo sobre la ‘modernización del Derecho del Trabajo’ y las relaciones laborales triangulares», *RL*, 2009, n.º 3.

- «El régimen jurídico aplicable a los desplazamientos sin cambio de domicilio», *RL*, 1997, n.º 2.

- «Flexibilidad interna en la Ley 3/2012», *RL*, Agosto 2012, n.º 15-18.

- «La juridificación del concepto de flexibilidad interna», *RL*, Noviembre 2011, n.º 22.

- «La ruptura del principio de correspondencia función-categoría por ejercicio del *ius variandi* empresarial», *RPS*, 1974, n.º 103.

VALLEJO CANO, Paula, «Doctrina del TSJ de Madrid sobre traslados individuales», *AS*, 2009, n.º 6.

VASCONCELOS, Joana, «Sobre a proteção da vítima de violência doméstica no Direito do Trabalho português», *RDES*, 2010.

VAZ MARECOS, Diogo, *Código do Trabalho anotado*, Coimbra Editora, Coimbra, 2012.

VELASCO PORTERO, M.<sup>a</sup> Teresa, *La incidencia de la violencia de género en el contrato de trabajo*, Cinca, Madrid, 2006.

VELASCO PORTERO, M.<sup>a</sup> Teresa e MIRANDA BOTO, Jose M.<sup>a</sup>, *Curso elemental de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2014.



- VIDA SORIA, José, «El nuevo régimen jurídico de las condiciones sustanciales de las condiciones de trabajo», in AAVV., *El nuevo Estatuto de los Trabajadores: puntos críticos* (coord. E. Borrajo da Cruz), La Ley, Madrid, 1995.
- VILLALBA SÁNCHEZ, Alicia, «Violencia de género *versus* violencia doméstica. Perspectiva hispano-lusa», in AAVV., *Violencia de género y Derecho del Trabajo. Estudios actuales sobre puntos críticos* (Dir. L. Mella Méndez), La Ley, Madrid, 2012.
- VIQUEIRA PÉREZ, Carmen, «Novedades en materia de medidas tendentes a la evitación del proceso (conciliación administrativa previa y reclamación previa) y en materia de medidas cautelares», in AAVV., *La reforma del proceso* (Drs. Blasco Pellicer, A., Goerlich Peset, J. M.), Tirant lo Blanch, València, 2012.
- VIVERO SERRANO, Juan Bautista, «¿Es lícito el traslado forzoso de los trabajadores temporales en beneficio de los trabajadores fijos? Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de Julio de 2013», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2013, n.º 35.
- YSÀS MOLINERO, Helena, «Legitimación en conflicto colectivo sobre movilidad geográfica y derecho de los trabajadores temporales», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2013, n.º 8.
- ZUMALACÁRREGUI PITA, Luís, «Modificaciones operadas por la Ley Reguladora de la Jurisdicción social en materia de conciliación y acto de juicio. Las diferentes modalidades procesales tras la nueva ley», *La Ley*, 2011, n.º 7744.